

**DEPARTAMENT
D'INTERIOR, RELACIONS
INSTITUCIONALS
I PARTICIPACIÓ**

CORRECCIÓ D'ERRADA

a l'Ordre IRP/231/2007, de 3 de juliol, per la qual s'aproven les bases reguladores del Premi Innovació Democràtica i s'obre convocatòria pública per a l'any 2007 (DOGC núm. 4921, pàg. 23080, de 9.7.2007).

Havent observat una errada al text original de l'Ordre esmentada, tramesa al DOGC i publicada al núm. 4921, pàg. 23080, de 9.7.2007, se'n detalla l'oportuna correcció:

A la pàgina 23080, a l'article 4, on diu:
“...i finalitzarà el dia 10 d'agost de 2007.”,
ha de dir:
“...i finalitzarà el dia 20 de setembre de 2007.”

Barcelona, 26 de juliol de 2007

JOAN BOADA I MASOLIVER
Secretari general

(07.206.127)



**DEPARTAMENT
DE TREBALL**

RESOLUCIÓ

TRE/2686/2007, de 4 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0814492).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de desembre de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora per a l'any 2007 (codi de conveni núm. 0814492) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 4 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD
regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora i l'organització sindical Comissions Obreres.

Article 2

Ambit personal

El present Acord serà d'aplicació a tots els funcionaris al servei de l'Ajuntament. Resta exclòs d'aquest Acord el personal eventual.

Article 3

Vigència

1. Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2007.

2. Aquest Acord es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius excepte en el cas de denúncia expressa per part de l'Ajuntament o de les organitzacions sindicals signants. Aquesta denúncia caldrà fer-la, per escrit i amb constància fefaent de la seva recepció per l'altra part, amb 3 mesos d'antelació a la data de finalització de la vigència de l'Acord.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Acord forma un tot únic i indivisible, i com tal, per 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 5

Comissió de Seguiment

1. Per tal de vigilar el compliment de l'Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts en un termini màxim de 15 dies.

2. La Comissió estarà formada per un màxim de 2 representants per cadascuna de les parts signants del present Acord. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

3. En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 6

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de

racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Article 7

Treball de categoria diferenciada

1. El personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i el seu lloc de treball i la corporació podrà assignar-los a qualsevol dels llocs de treball i tasques corresponents al seu grup i categoria professional.

2. El funcionari 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 això, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

3. Si les tasques a realitzar són d'inferior categoria, el funcionari percebrà la retribució íntegra del lloc de treball d'origen.

4. En principi aquestes mobilitats a llocs de treball de superior i inferior categoria tindran una durada que, amb caràcter general, no podran excedir de 6 mesos, passats els quals l'Ajuntament procedirà, si escau, a la cobertura reglamentària de la plaça o lloc de treball.

5. Per assignar als seus funcionaris a aquests llocs de treball de categoria diferenciada, l'Ajuntament comunicarà al personal aquesta necessitat per tal que tots els interessats puguin formular les seves sol·licituds i atindrà preferentment les peticions voluntàries d'aquells empleats que consideri idonis per al desenvolupament de les tasques de la plaça o lloc de treball assignat.

Article 8

Jornada i horari de treball

1. La jornada del personal funcionari serà en còmput setmanal la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública local.

2. No obstant l'anterior, per tal d'establir l'equivalència de la jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o amb una distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els 12 dies festius que es fixin per la Generalitat en el calendari oficial de festes laborals més els 2 dies festius locals així com els 23 dies hàbils de les vacances, els 9 dies d'assumptes personals i els dies 24 i 31 de desembre sempre i quan aquests dies siguin laborables. El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any els quals es multiplicaran per la jornada diària que correspongui a cada funcionari/ària per obtenir la jornada ordinària en còmput anual.

3. La jornada calculada de conformitat amb la fórmula indicada es considerarà com a règim comú i afectarà les dependències de caràcter administratiu i assimilat. La resta dels serveis ajustaran l'horari a les seves necessitats específiques.

4. Dins d'aquesta jornada considerada com a règim comú s'estableix una jornada presencial que serà de 36 hores setmanals i que anualment

serà el resultat de multiplicar els dies hàbils calculats de conformitat amb la fórmula anterior per 7 hores i 12 minuts diaris. La resta de jornada fins arribar a la legalment establerta es regirà per les següents especificitats:

a) L'horari general serà preferentment de 8 a 15 hores amb un horari central de presència obligatòria des de les 9 fins les 14 hores i una tarda de treball (dijous) amb mitja hora de flexibilitat i sense perjudici de que l'Alcaldia pugui concedir als funcionaris/àries, prèvia petició per escrit dels interessats/ades, horaris especials en funció de les circumstàncies familiars o personals concurrents.

En tot cas, les oficines municipals, en tant que ofereixen un servei públic, només haurien de restar tancades els diumenges, festes oficials laborals i els dissabtes mentre duri l'horari d'estiu que comprendrà des del dia 15 de juny i fins al dia 15 de setembre.

b) En els supòsits en què el personal sigui requerit per l'Alcaldia en situacions d'emergències i imprevistos per fer serveis extraordinaris fora del seu horari normal de treball la primera hora i trenta minuts que realitzin (en còmput setmanal) no es retribuirà ni compensarà, llevat de les hores realitzades en dies festius i/o en període nocturn de les quals s'abonaran o compensaran al preu de l'hora ordinària.

La resta d'hores que excedeixin de l'hora i mitja abans esmentada es retribuirà o compensarà d'acord amb les tarifes dels serveis extraordinaris regulades en aquest Acord de condicions.

c) Serà obligatòria pels funcionaris/àries l'assistència als cursos de formació que s'imparteixin dins de la pròpia jornada laboral així com també si la seva durada es prolonga fins a un màxim d'1,30 hores sobre l'hora de finalització dels horaris de treball respectius. El temps d'assistència als cursos que sigui necessari a partir d'aquesta 1,30 hores es retribuiran o compensaran com a serveis extraordinaris.

5. Amb caràcter general, la jornada de treball serà de dilluns a divendres i el descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, llevat d'aquells llocs de treball que tinguin un règim de treball especial.

6. Durant els dissabtes (excepte en el període d'horari d'estiu) s'ha de garantir el servei mínim d'un empleat de l'àmbit administratiu d'atenció al públic (amb la categoria d'administratiu o auxiliar administratiu) servei que actualment s'està duent a terme per 3 empleats/ades de la plantilla de funcionaris de la corporació i per 2 treballadors/ores que pertanyen al personal laboral de l'Ajuntament. El personal que treballi els dissabtes lliuraran el dilluns, o el següent dia laborable si aquell fos festiu.

7. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal i on s'establiran els períodes de descans setmanal per a cadascun dels empleats de la corporació. La Comissió de Seguiment reunirà abans del dia 15 de desembre de cada any per establir el calendari i jornada de conformitat amb les regles d'aquest article.

8. En el supòsit que els dies establerts com a festius per la Generalitat de Catalunya i els que ho siguin en concepte de festes locals coincideixin amb dissabte o diumenge, l'Ajuntament

arbitrarà les mesures necessàries per a la seva compensació mitjançant altres dies festius

9. S'estableix un temps de descans de 30 minuts, computable com a treball efectiu, en jornades diàries continuades superiors a 6 hores.

10. S'estableix una flexibilitat de mitja hora que s'haurà de recuperar dins de la mateixa jornada.

Article 9

Vacances

1. El personal gaudirà durant cada any còmplet de servei d'unes vacances retribuïdes de 23 dies hàbils per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica. A aquests únics efectes els dissabtes es consideraran dies inhàbils.

2. Quan el funcionari compleixi 15 anys de prestació de serveis efectius a l'Ajuntament tindrà dret a gaudir d'1 dia més de vacances que es veurà incrementat en 1 dia addicional per cada 5 anys de servei que, a partir d'aquell moment, compleixi a la corporació.

3. Les vacances ordinàries més els dies addicionals en funció de l'antiguitat a la corporació no podran superar els 27 dies hàbils de vacances anuals, entenent a aquests únics efectes de còmput que els dissabtes són inhàbils.

4. Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny a setembre, llevat de necessitats del servei, i es podran fraccionar en un màxim de 4 períodes que hauran de comprendre almenys 7 dies naturals consecutius.

5. En tot cas, el gaudi de les vacances s'haurà de fer dins de l'any natural, llevat dels supòsits excepcionals en els quals aquestes no s'hagin pogut gaudir dins del període esmentat, per causes no imputables a l'empleat/ada, en què les vacances es podran gaudir durant el mes de gener de l'any següent. Fora d'aquests períodes i supòsits, el dies de vacances no gaudits, si n'hi hagueren, no seran retribuïts ni acumulats per al seu gaudi en dates posteriors.

6. Per determinar el torn de gaudi de les vacances el personal s'haurà de posar d'acord en les dates. A manca d'acord, si hi hagués més d'1 persona del mateix departament o àrea interessada en gaudir de les vacances en el mateix període, s'estableixen els següents criteris d'assignació de les dates de gaudi els quals seran d'aplicació, sempre que ho permetin les necessitats del servei i quan es garanteixi que el servei quedarà cobert en tot moment (excepte en el mes d'agost) per un mínim del 50% del personal dels esmentats departaments o àrees:

1) Antiguitat en la corporació.

2) En el supòsit de 2 empleats amb la mateixa antiguitat a la corporació tindrà preferència aquell qui tingui major nombre de fills menors en edat escolar.

Pels anys següents se seguirà un ordre rotatori en què la persona que hagi exercit el dret d'elegir el període de gaudi de vacances l'any anterior haurà de cedir el seu torn al següent empleat que reuneixi els requisits establerts al criteri preferencial d'aplicació.

Aquests mateixos criteris s'aplicaran per determinar el torn de gaudi dels ponts i vigílies.

Actualment el personal que ha de cobrir el 50% de serveis mínims establerts als paràgrafs

precedents està format per 4 persones de les quals 1 estarà compresa entre el secretari de la corporació, l'arquitecte i el vigilant, i les 3 persones restants seran personal administratiu, tant laboral com a funcionari, de l'Ajuntament.

7. En el cas que hi hagi alguna situació especial derivada de motius personals dels funcionaris o de necessitats del servei que aconsellin el gaudi de les vacances fora del període general, o fer-les amb un fraccionament superior a l'establert amb caràcter general però sempre respectant que ha de comprendre almenys 7 dies consecutius, podran ser ateses les propostes dels empleats, prèvia petició raonada per escrit per part del personal, sempre que s'obtingui l'informe favorable del regidor responsable.

8. Abans del mes de maig de cada any el personal farà arribar a l'Alcaldia les seves propostes amb les dates de gaudi de les vacances d'estiu. Aquestes propostes estaran condicionades a les necessitats del servei i per tal de fer-se efectives sempre hauran de ser autoritzades per l'alcalde, que en cas de controvèrsia les resoldrà d'acord amb les regles abans exposades.

9. Si un cop distribuïts i assignats entre els empleats els períodes de vacances, aquestes dates s'haguessin de modificar a instàncies de l'Ajuntament, el personal afectat tindrà dret a que la corporació l'indemnitzi econòmicament per les despeses que acreditï haver realitzat i a més se'l compensarà amb 5 dies addicionals de vacances en el supòsit de haver de canviar 1 mes complet, o per la part proporcional en el cas que el període de vacances afectat per la modificació sigui menor.

10. Cap funcionari/ària podrà iniciar el gaudi de les seves vacances anuals planificades en els supòsits de maternitat o si es troba en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident o malaltia que haguessin comportat hospitalització. Un cop el funcionari/ària hagi finalitzat la llicència per maternitat o hagi obtingut l'alta mèdica podrà gaudir de les vacances en les dates que s'acordin conjuntament amb la corporació i dins de l'any natural o la pròrroga establerta als apartats precedents. En el cas que la situació d'incapacitat temporal sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes.

11. Produïda l'alta mèdica del funcionari/ària o finalitzada la llicència per maternitat, es pactarà el gaudi de les vacances o dels dies que restin dins de l'any natural i d'acord amb les necessitats del servei.

12. Si en el moment de gaudir les vacances anuals el funcionari no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent i l'Ajuntament podrà, prèvia sol·licitud de l'interessat/ada i si les necessitats del servei ho permeten, concedir als sol·licitants una llicència no retribuïda de fins a 10 dies per a completar el període de vacances. Si tot i això no s'arribés a completar-se la totalitat dels dies de vacances anuals, el funcionari podrà enllaçar amb les vacances els dies d'assumptes personals.

Article 10 Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el

lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració.

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

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

4. Es poden concedir llicències, sense retribució de fins a 10 dies a l'any com a màxim sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades i es tramitin amb la suficient antelació. Aquesta llicència no podrà acumular-se a les anteriors regulades als apartats 2 i 3 d'aquest mateix article i la suma de totes elles no pot excedir dels 6 mesos dins de l'any natural.

5. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atenir al que sigui determinat per reglament, amb consulta prèvia als òrgans de participació en la determinació de les condicions de treball.

Article 11

Permisos retribuïts

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

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 2 dies si el trasllat és en la mateixa localitat i fins a 4 dies si és una altra diferent.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

d) Per preparar oposicions a la mateixa corporació, els 2 dies anteriors a la prova.

e) Per visita mèdica pròpia o d'un o una ascendent o descendent de primer grau menor d'edat: el temps necessari i com a màxim una jornada sencera. Es permís es justificarà mitjançant un document que justifiqui tant l'hora d'entrada com la de sortida de la visita. En els supòsits de manca de justificació es procedirà al descompte salarial corresponent.

2. Es podrà disposar de 9 dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís. Quant a les dates i a la determinació dels torns de gaudi

s'aplicaran les mateixes regles previstes per les vacances.

Pel que fa al gaudi d'aquests dies de permís al voltant de les vacances de Setmana Santa i Nadal, quan el nombre de peticions dels empleats faci que no sigui possible concedir aquest permís a tots els peticionaris per no quedar suficientment garantida la prestació del servei, els criteris a aplicar quant a la distribució de les dates vindrà donada preferentment per l'acord a que pugin arribar els empleats afectats i subsidiàriament en cas de manca d'acord, mitjançant l'aplicació dels mateixos criteris de preferència pels quals es regulen les vacances. En tot cas la concessió d'aquests dies de permís restarà condicionada que ho permetin les necessitats del servei i que es garanteixi que aquest quedarà cobert, en tot moment, per un mínim del 50% del personal dels esmentats departaments o àrees.

Aquests dies es gaudiran dins del període comprès entre el 16 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

No es podran acumular els dies d'assumptes personals i el període de vacances anuals llevat del supòsit previst a l'apartat 12 de l'article 9 d'aquest Acord.

Article 12

Gaudi dels permisos i llicències

1. D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests s'hauran de gaudir, amb caràcter general, immediatament que es produeixi el fet causant llevat casos especials en què estigui previst d'una altra manera o aquells en els quals, ateses les circumstàncies concurrents com ara malalties i/o hospitalitzacions, podran pactar-se dates i formes diferents de gaudi.

2. La justificació de les causes de gaudi del permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament i, si això no fos possible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

3. La manca de justificació comportarà la corresponent deducció salarial o la imputació del dia d'absència als dies que gaudeixen anualment els funcionaris com a permís d'assumptes personals i que encara restessin pendents de gaudi per l'interessat, a elecció del funcionari.

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

5. Als efectes de permisos i llicències regulats en aquest Acord de condicions, el cònjuge i la parella de fet que hagi acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei 10/1998 tindran la consideració de familiars de primer grau.

CAPÍTOL 3

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 13

Condicions generals comuns a totes les mesures

1. Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en els articles 14 a 37 d'aquest Acord de condicions del personal funcionari seran d'aplicació als

funcionaris de carrera de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora.

Quant als funcionaris interins els seran d'aplicació aquestes mesures llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

2. Les mesures regulades en aquest Acord s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord de en relació al còmput de terminis.

3. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors d'aquest. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors de Catalunya s'han de considerar progenitors de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

Article 14

Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles 15 a 18 tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública en matèria vigent d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reintegrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 15

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

1. 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.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. 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.

Article 16

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. 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.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. 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.

Article 17

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 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.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 18

Excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

2. 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 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord

amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 19

Permisos. Condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels funcionaris de la corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Acord són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 20

Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Si una persona ha gaudit d'aquest permís per formar una unió estable de parella i posteriorment treu matrimoni amb la mateixa persona no podrà tornar a gaudir del permís regulat en aquest article.

Article 21

Permís per matrimoni d'un familiar

Els funcionaris als quals els són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 22

Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la

sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 23

Permis per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

Article 24

Permis de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del

fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat

Article 25

Permis per lactància

1. El funcionari/ària té dret al permís per lactància que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 26

Permis per atendre fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 27

Període de vacances en relació a determinats permisos

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 28

Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 29

Permis prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Article 30

Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Article 31

Permis sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 32

Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 33

Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 34

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord de condicions / Conveni col·lectiu incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 35

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els funcionaris/àries als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Acord poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció

del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 36

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.

Article 37

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

Els funcionaris/àries als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Acord 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 6 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.

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.

CAPÍTOL 4

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 38

Retribucions

1. Les retribucions bàsiques i complementà-

ries del personal funcionari al servei de l'Ajuntament tindran l'estructura i imports que s'estableixin per a la funció pública.

2. El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre i el seu import serà el d'una mensualitat íntegra.

3. 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 la corporació local.

Article 39

Serveis extraordinaris

1. Les parts signants d'aquest Acord, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris.

2. Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Acord. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències o situacions imprevistes que puguin sorgir.

3. El temps de treball considerat com serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb una 1 i 30 minuts de descans, tret dels realitzats en dia festiu, dissabtes, diumenges o horari nocturn, que es compensaran amb 2 hores de descans. A aquests efectes, es consideraran realitzats en festivitat els serveis extraordinaris efectuats entre les 0.00 hores i les 24.00 hores d'un dia festiu o fets en dissabte o diumenge sempre que aquests siguin festius pel funcionari/ària i s'entendran realitzats en horari nocturn els serveis extraordinaris prestats en qualsevol data entre les 22.00 hores i les 6.00 del dia següent.

4. La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als 4 mesos des de la data de la prestació dels serveis extraordinaris.

5. La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà del 150% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dies feiners i del 200% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dies festius i/o en període nocturn.

Article 40

Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant la vigència del present Acord serà el que prevegi la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 41

Bestretes

1. Els funcionaris podran demanar anualment una bestreta reintegrable, a compte de salaris futurs, de fins a 2 mensualitats.

2. El reintegrament es farà en un termini màxim de 12 mesos mitjançant el seu descompte en la nòmina del funcionari/ària.

3. L'import total de les bestretes concedides a tot el personal, tant laboral com a funcionari, que presta serveis a l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora en cap cas superarà la quantitat de 12.000 euros anuals.

4. En supòsits especials la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

5. No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

Article 42

Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuals indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent.

Article 43

Nòmina

1. La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada funcionari/ària serà l'antepenúltim dia de cada mes. Si aquest dia coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans.

2. Respecte de les pagues extraordinàries de juny i desembre, l'ingrés es farà abans del dia 23 dels mesos de juny i desembre, respectivament i el seu import serà el d'una mensualitat íntegra.

A l'efecte de regularitzar la situació actualment existent, la corporació adoptarà les mesures i acords que siguin necessaris perquè els conceptes retributius resultants dels funcionaris afectats siguin els que es detallen a l'annex 1 d'aquest Acord.

Article 44

Fons per a la millora de la prestació dels serveis públics

1. Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i de treball dels empleats públics, com de la gestió de la corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència d'aquest Acord de condicions.

2. La quantitat corresponent a cada any així com la seva distribució entre el personal serà establerta per la Comissió de Seguiment en funció del grau d'assoliment dels objectius i el seu pagament tindrà efectes dels del dia 1 de gener de cada any.

Article 44

Dietes i quilometratge

1. El personal afectat per aquest Acord de condicions que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents remuneracions:

a) Desplaçaments dins de la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: s'abonaran les quanties que estiguin previstes legalment o reglamentàriament.

c) Si el desplaçament es realitza en el vehicle propi del funcionari se li abonaran les següents quantitats:

Si el desplaçament es realitza en cotxe: 0,23 euros per quilòmetre.

Si el desplaçament es realitza en moto: 0,12 euros per quilòmetre.

d) Si el desplaçament es realitza en transport públic: S'abonarà el preu dels bitllets.

2. Sempre que sigui possible es facilitarà un vehicle al funcionari/ària que hagi d'efectuar un desplaçament per raó del servei.

3. L'assistència fora de l'horari de treball a una dependència judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei, serà compensada com a temps de treball extraordinari i es regularà per les regles exposades a l'article 39 d'aquest Acord.

CAPÍTOL 5

Millors socials

Article 46

Gratificació per anys de servei

1. La corporació gratificarà als funcionaris que reuneixin 30 anys de serveis efectius a l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora amb 1 mes de vacances addicionals i l'import equivalent a 1 mensualitat íntegra que s'abonarà al mes següent haver complert els temps abans indicat.

2. També es pagarà aquesta gratificació als funcionaris que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Acord ja hagin assolit el temps de serveis efectius a l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora a què fa referència el paràgraf anterior. El pagament es farà efectiu dins del trimestre següent a l'aprovació d'aquest Acord pel Ple municipal.

Article 47

Millors de Seguretat Social en cas de malaltia i accident

1. En aquells supòsits en un empleat/ada tingui dret a prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la corporació li complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100% de les seves retribucions íntegres durant els primers 9 mesos. Passat aquest termini aquests drets econòmics es podran prorrogar successivament, fins a un màxim de 18 mesos, mitjançant acord de la Comissió de Seguiment que ateneix a les circumstàncies concurrents en cada persona, i especialment els informes mèdics, determinarà si procedeix prorrogar l'abonament d'aquest complement.

2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball o els facultatius que a tal efecte designi. La negativa de l'empleat/ada a sotmetre's als esmentats reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics establerts, com a millors del règim de la Seguretat Social, a càrrec de la corporació. També podrà comportar la retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament l'informe negatiu dels serveis mèdics que realitzen els reconeixements de control així com l'existència d'indicis suficients de que la situació real de l'empleat/ada no li incapacita realment per desenvolupar la seva feina.

Article 48

Millora de la seguretat social en els supòsits de jubilació

Als funcionaris que prestin serveis a l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora a la signatura d'aquest Acord, i que hagin estat gaudint de 15 dies de permís per assumptes personals, la corporació els abonarà en el mes de gener de cada any una quantitat equivalent a l'import net de 6 dies de salari amb la finalitat de que es puguin finançar un pla de pensions o sistema de previsió alternatiu amb el qual millorar, en un futur, les prestacions que aboni la Seguretat Social per la contingència de jubilació.

Article 49

Ajut per a fills discapacitats

Durant la vigència d'aquest Acord la corporació crearà un fons anual de 1.500 euros per a la concessió d'ajuts als funcionaris/àries que tinguin fills/filles amb discapacitat. L'import d'aquests ajuts, segons el grau de discapacitat serà, com a màxim, el següent:

a) Grau 1:

Per a cada fill/a del qual s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 33% i fins al 64%: 60 euros mensuals.

b) Grau 2:

Per a cada fill/a del qual s'acrediti un grau de discapacitat igual o superior al 65%: 90 euros mensuals.

Article 50

Incentius a la jubilació anticipada

1. Durant la vigència d'aquest Acord l'Ajuntament estudiarà les peticions que li formulin els funcionaris/àries que vulguin accedir a la jubilació anticipada per tal d'incentivar, si escau, el passi a l'esmentada situació de conformitat amb el següent barem:

E: edat; Q: quantia en mensualitats.

E	Q
60.....	40
61.....	32
62.....	24
63.....	16
64.....	8

Article 51

Assistència jurídica

1. La corporació garantirà la defensa jurídica als funcionaris que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions llevat que, a judici de l'Ajuntament el funcionari/ària hagi actuat amb negligència, engany, mala fe o es produís un conflicte d'interessos amb la corporació.

2. L'Ajuntament de Sant Quirze de Besora designarà els professionals que es faran càrrec de la representació i/o defensa judicial del funcionari/ària coberta per l'assistència jurídica regulada en aquest article.

CAPÍTOL 6

Accés i promoció

Article 52

Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans estarà

presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

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. 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 53

Promoció interna

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior o bé des d'una categoria professional a una altra de diferent dins del mateix grup. En el primer supòsit els empleats hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests cossos o escales superiors, i haver prestat serveis efectius, durant almenys 2 anys, com a funcionari de carrera, en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior a aquell al qual es pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

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

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

4. Pel que fa a la promoció, mitjançant la provisió de llocs de treball dins del mateix grup de titulació, s'aplicarà la normativa vigent sobre funció pública.

CAPÍTOL 7

Règim disciplinari dels funcionaris

Article 54

Faltes disciplinàries

Llevat dels funcionaris que pertanyen el cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les faltes comeses pels funcionaris poden ser lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

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 dins un mateix mes sense causa justificada.

f) La negligència en la conservació dels locals, del fet de 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 requereixen la compatibilització prèvia.

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

2. Faltes greus

Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri del funcionari, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

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

f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

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

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

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

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

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

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

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

u) L'assetjament sexual o moral en el treball sense abús d'autoritat

v) La reincidència en faltes lleus.

3. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament sexual.

c) L'abandonament del servei.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.

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

g) La violació de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

h) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

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

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

k) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.

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

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

n) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de la corporació.

o) L'assetjament sexual o moral en el treball amb abús d'autoritat

p) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.

Article 55

Sancions

1. Les sancions que es poden imposar per les faltes disciplinàries comeses per funcionaris són les següents:

a) Separació del servei.

b) Suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions.

c) Trasllet de lloc de treball amb canvi de residència.

d) Destitució del càrrec de comandament.

e) Trasllet de lloc de treball dins la mateixa localitat.

f) Revocació del nomenament d'interí.

g) Amonestació.

h) Deducció proporcional de retribucions.

i) Pèrdua d'1 a 3 graus personals.

2. La separació del servei, la suspensió de funcions per més d'1 any i menys de 6 i el trasllet de lloc de treball amb canvi de residència només es poden imposar per faltes molt greus.

3. La destitució del càrrec de comandament i la rescissió del nomenament d'interí es poden imposar per faltes greus o molt greus. Les sancions esmentades impossibiliten, per un període màxim de 3 anys, l'obtenció d'un nou càrrec de comandament o d'una nova interinitat, respectivament, en la incorporació.

4. El trasllet de lloc de treball dins la mateixa localitat i la suspensió de funcions per més de 15 dies i fins a un any només es poden imposar per faltes greus.

5. La suspensió de funcions fins a 15 dies i l'amonestació s'imposen per faltes lleus.

6. La deducció proporcional de retribucions pot ser imposada com a sanció principal o accessòria per a les faltes de puntualitat i d'assistència.

7. La suspensió de funcions per més de 15 dies pot comportar la pèrdua del lloc de treball, que ha de ser determinada, en funció de les circumstàncies i de la falta comesa, per l'òrgan competent per resoldre l'expedient, a proposta, si s'escau, de l'instructor.

8. El trasllet de lloc de treball comporta la impossibilitat de tornar a concursar, per un període màxim de 2 anys.

9. La pèrdua de graus personals s'imposa per faltes greus o molt greus.

10. No es poden imposar sancions que consisteixen en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans del funcionari o en una multa d'havers. La sanció en cap cas no pot comportar violació del dret a la dignitat de la persona o d'altres drets fonamentals.

Article 56

Tramitació

La tramitació dels expedients disciplinaris es realitzarà de conformitat amb allò que preveuen el Decret 243/1995 i el Decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 en què garanteix el dret d'audiència del funcionari inculpat.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 57

Prescripció

Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels funcionaris prescriuran, les lleus als 2 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus al cap de 6 anys.

Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït,

així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Els terminis de prescripció de les sancions imposades seran els mateixos que els de les faltes.

Article 58

Inscripció i cancel·lació

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del funcionari, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals i de representació

Article 59

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Sant Quirze de Besora garanteix la llibertat sindical en els temes previstos a la Llei orgànica 11/1985 de llibertat sindical, de 2 d'agost, i la resta de disposicions legals que puguin ser d'aplicació a aquest cas.

Article 60

Competències dels delegats de personal

Els delegats de personal, com a òrgan específic de representació de tots els empleats públics subjectes a aquest Acord, tindrà, entre d'altres les competències següents:

1. Rebre informació trimestral relativa als assumptes de personal que afectin el conjunt dels empleats públics o un o diversos col·lectius i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

2. Rebre l'ordre del dia del Ple o de la Comissió de Govern, quan continguin acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores abans de la seva realització.

3. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini legalment previst i, si no, amb antelació suficient, a partir de la comunicació, en els casos següents:

a) Acords i resolucions que suposin modificació de l'organigrama de llocs de treball.

b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.

c) Qualsevol altre tipus d'expedient que se li sotmeti en matèria de personal.

4. Emetre informe en aquells expedients disciplinaris instruits per faltes molt greus comeses pel personal afectat pel present Acord, prèvia petició per escrit de l'interessat.

5. Conèixer els models i les propostes de nomenaments funcionaris.

6. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini legalment previst i, en cas contrari, amb l'antelació suficient a partir de la comunicació de circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

7. Ésser informats documentalment per l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora, respecte de totes les qüestions d'interès laboral que afectin els seus empleats públics.

8. Qualsevol altre reconegut per la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (LORAP) i disposicions concordants que puguin modificar-la o desplegar-la.

Article 61

Facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran les facultats següents:

1. Sol·licitar rebre informació, que li serà facilitada trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora.

2. Emetre informe sobre les matèries següents:

a) Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.

b) Pla de formació del personal.

c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

3. Ésser informats de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus, abans de l'adopció de la resolució definitiva.

4. Rebre informació i emetre informe previ sobre els temes següents:

a) Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

b) Règim de permisos, vacances i llicències.

c) Quantitats que percebi cada funcionari pel complement de productivitat.

5. Conèixer, trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i també els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

7. Informar els funcionaris sobre tots els temes i les qüestions establerts en aquest Acord.

8. Disposar d'assessors al seu càrrec, degudament acreditats davant el Departament de Recursos Humans que no cal que siguin funcionaris de la corporació.

9. La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

10. Tots els delegats de personal podran orientar, assessorar i assistir al personal afectat per aquest Acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació funcional amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.

11. Qualsevol altra matèria reconeguda legalment.

Article 62

Garanties i drets dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran les garanties i els drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora, sense que es destorbi el normal fun-

cionament de les corresponents unitats administratives.

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

3. Audiència en els casos d'incòcació d'expedient disciplinari d'un dels seus membres, sense perjudici de la de l'interessat, que es regula en el procediment disciplinari, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior.

4. Un crèdit de 15 hores mensuals dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de les funcions de representació.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, ni les emprades en període de negociació dels acords o pactes.

Els delegats de personal podran acumular i cedir-se entre ells, les hores corresponents al crèdit horari mensual.

L'acumulació o cessió del crèdit horari es farà mitjançant comunicació al responsable de personal, com a màxim 5 dies abans de finalitzar el mes anterior a realitzar l'acumulació o cessió.

5. Els delegats de personal no podran ésser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

6. Els delegats de personal no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions per raons de la seva activitat i representació sindical.

7. Els canvis de lloc de treball o condicions d'aquest no podran emparar-se en mesures arbitràries o sancionadores, ni en raons subjectives.

8. Els delegats de personal podran gaudir d'aquestes garanties o drets, amb excepció dels casos en què es produeixi la seva revocació o dimissió, no solament durant l'exercici de les seves funcions sinó fins al cap d'1 any de l'expiració del seu mandat.

9. Es reconeix el dret d'audiència per a tots els delegats de personal que hagin de ser traslladats per necessitats del servei o raons organitzatives.

Article 63

Obligacions dels representats del personal

Els delegats de personal i els representants sindicals de la corporació sotmesos a aquest Acord s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

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

c) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter confidencial; fins i tot, després d'haver acabat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per la corporació podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 64

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els delegats de personal

o els delegats sindicals com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical.

Article 65

Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

Els empleats de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora que ocupin un càrrec electiu de nivell comarcal o superior en les centrals sindicals representatives, tindran dret al gaudi de les hores necessàries per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, mitjançant el corresponent permís no retribuït.

Article 66

Mitjans materials

1. L'Ajuntament de Sant Quirze de Besora reservarà un espai comú en les dependències municipals i en les condicions que es pactin per a les centrals sindicals legalment constituïdes i la representació unitària dels funcionaris de la corporació amb la finalitat de que puguin realitzar les tasques inherents a la seva activitat com ara dur a terme les seves reunions i rebre informacions, consultes i reclamacions dels funcionaris.

2. Els òrgans de representació unitària del personal disposaran d'un fons d'activitats sindicals, conjunt (funcionaris i laborals), a justificar de 150 euros any.

Article 67

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 negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

3. Les parts signants d'aquest Acord es comprometen a la negociació d'un procediment específic de mediació per a la resolució dels conflictes que puguin sorgir en la determinació de les condicions de treball.

Article 68

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 de Sant Quirze de Besora 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 òrgans de representació del 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.

2. Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres electes, llevat del crèdit horari per a l'exercici de les funcions de representació, i en especial les següents:

a) Accés a la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels representants del personal, restant obligats els delegats sindicals, a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter reservat.

En tot cas, cap document lliurat per la corporació podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents de les que van motivar el seu lliurament.

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.

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) Els afiliats a les seccions sindicals que així ho demanin, podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Article 69

Assemblees

1. Podran convocar-se assemblees pels col·lectius legitimats a aquest efecte a l'article 41 i 42 de la LORAP, dintre de l'horari laboral, amb un topall de 18 hores anuals, 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, 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. Per convocar una assemblea, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la realització de l'assemblea, amb una antelació de 2 dies hàbils a la seva celebració a la corporació.

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.

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

Article 70

Mesa General de Negociació

1. Es constituirà una Mesa General de Negociació en el si de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora, en la qual estaran presents els representants de la corporació i els de les centrals sindicals més representatives i degudament acreditades, així com les que hagin obtingut el 10% o més dels representants de les eleccions per delegats o Junta de Personal

2. La Mesa General de Negociació és l'instrument de negociació i participació dels funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora en la determinació de les seves condicions de treball, vinculant directament els seus acords a les parts, sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal d'aquests pels òrgans de govern de la corporació.

3. Aquesta Mesa es reunirà per decisió dels representants de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora, per acord entre la corporació i les centrals sindicals que hi siguin presents en ella i per sol·licitud de totes les centrals sindicals que la integren.

4. Seran objecte de negociació les matèries següents:

a) L'increment, determinació i aplicació de les retribucions dels empleats públics.

b) La preparació i el disseny dels plans de l'oferta d'ocupació.

c) La classificació dels llocs de treball.

d) La determinació dels programes i fons per a l'acció de la promoció interna, promoció i perfeccionament dels funcionaris.

e) Els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional del funcionaris de l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora.

f) Les propostes sobre drets sindicals i participació.

g) Mesures sobre salut laboral.

h) Les matèries econòmiques, de prestació de serveis, sindicals i assistencials i, en general, totes les que afectin les condicions de treball col·lectives i l'àmbit de les relacions dels empleats públics i les seves centrals sindicals amb l'Ajuntament de Sant Quirze de Besora.

i) Totes aquelles matèries que afectin d'alguna manera i de forma col·lectiva l'accés a la funció pública, carrera administrativa, retribucions i Seguretat Social, o les condicions de treball dels funcionaris públics, la regulació de les quals requereixi norma amb rang de llei.

j) Les matèries de caire econòmic, de prestació de serveis, sindicals, assistencials i, en general, totes aquelles que afectin, de forma col·lectiva les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels funcionaris públics i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració.

ANNEX 1

Quadre regularització pagues extraordinàries

L: llocs de treball; GT: grup de titulació; S: sou; NCD: nivell de complement de destinació; CD: import mensual complement de destinació; CE: import mensual complement específic; CP: import mensual complement de productivitat; P: p. ext. import de cadascuna de les pagues extraordinàries (sense triennis); SA: salari anual 2006 (*)

L	GT	S	NCD	CD	CE	CP	P	SA
Secretari	B	925,96	22	504,18	1.001,67	802,41	3.234,22	45.279,08
Arq. tèc.	B	925,96	22	504,18	854,04	375,93	2.660,11	37.241,54
Tèc. ser.	C	690,24	14	301,61	433,81	298,14	1.723,80	24.133,20
Aux. tèc.	C	690,24	14	301,61	330,86	298,14	1.620,85	22.691,90
Aux. ad.G.	D	564,39	12	257,17	307,71	146,11	1.275,38	17.855,32
Pol. Mun.	D	564,39	11	234,98	723,70	113,68	1.636,75	22.914,50

Nota

(*) El salari anual està calculat sense tenir en compte els triennis que pugui tenir el funcionari/ària que ocupi el lloc de treball.

(07.241.076)

DEPARTAMENT D'INNOVACIÓ, UNIVERSITATS I EMPRESA

RESOLUCIÓ

IUE/2688/2007, de 3 de setembre, de convocatòria del procés de concurrència de sol·licituds per a la implantació del format gran magatzem amb dimensionaments disponibles.

L'article 13.5 de la Llei 18/2005, de 27 de setembre, d'equipaments comercials estableix que el Pla territorial sectorial d'equipaments comercials pot establir terminis per a la presentació de sol·licituds de llicències comercials en el conjunt de Catalunya, en àmbits territorials específics, o en determinats sectors d'activitat.

L'article 13 del Decret 379/2006, de 10 d'octubre, pel qual s'aprova el Pla territorial sectorial d'equipaments comercials, estableix que les sol·licituds per a la implantació del format gran magatzem que hagin d'acollir-se als dimensionaments disponibles hauran de presentar-se dins dels períodes que s'establiran a tal efecte mitjançant resolució de la Direcció General de Comerç

Per això, de conformitat amb les meves atribucions,

RESOLC:

—1 Convocar el procés de concurrència de sol·licituds per a la implantació del format gran magatzem que hagin d'acollir-se als dimensionaments disponibles que preveu l'annex 1.4 del Pla territorial sectorial d'equipaments comercials 2006-2009.

—2 Aprovar les bases que han de regir aquesta convocatòria, que consten a l'Annex 1 d'aquesta Resolució.

—3 Contra aquesta Resolució, que no haureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada, davant el Secretari de Comerç i Turisme, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació al DOGC, d'acord amb el que preveu l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, sens perjudici que es pugui interposar qualsevol altre recurs que es consideri procedent.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Barcelona, 3 de setembre de 2007

DOLORS BATALLÉ I TREMOLEDA
Directora general de Comerç

ANNEX 1

Bases

—1 Les sol·licituds s'han d'adreçar a la Direcció General de Comerç en el model normalitzat que es troba al web http://www.gencat.cat/diue/doc/doc_40872398_1.doc i cal adjuntar-hi la documentació que s'indica en l'article 14 del Decret 378/2006, de 10 d'octubre, pel qual es