

Taules salarials definitives any 2003

C	EC	OA	CN	OCN	PN	CD	OCD	OR	PD	OM
Salari base	597,85	591,72	594,78	591,72	588,65	594,78	591,72	591,72	588,65	594,78
Plus tòxic penós	119,57	118,34	118,96	118,34	117,73	118,96	118,34	118,34	117,73	118,96
Plus nocturnitat	—	—	149,46	147,93	—	—	—	—	—	—
Plus activitat	446,46	217,82	279,68	217,82	129,18	279,68	217,82	217,82	129,18	279,68
Plus transport	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88	79,88
Plus responsabilitat	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total dia/mes	1.243,76	1.007,76	1.222,76	1.155,69	1.064,14	1.073,30	1.007,76	1.053,27	915,44	1.073,30
Total anual	14.925,13	12.093,14	14.673,15	13.868,29	12.769,69	12.879,61	12.093,14	12.639,18	10.985,34	12.879,61
Paga de Nadal	706,43	682,36	690,63	682,36	671,99	690,63	682,36	682,36	671,99	690,63
Paga d'estiu	706,43	682,36	690,63	682,36	671,99	690,63	682,36	682,36	671,99	690,63
Paga de beneficiis	706,43	682,36	690,63	682,36	671,99	690,63	682,36	682,36	671,99	690,63
Total anual	17.044,42	14.140,22	16.745,03	15.915,37	14.785,67	14.951,49	14.140,22	14.686,27	13.001,32	14.951,49
Hores extra 1a	8,75	8,13	8,75	8,13	7,50	8,75	8,13	8,13	7,50	8,75
Hores extra 2a	13,75	13,13	13,75	13,13	12,50	13,75	13,75	13,13	12,50	13,75
Comp. treball dium.	18,75	—	18,75	17,50	16,88	18,75	17,50	17,50	16,88	18,75
Plus festiu s/desc	78,13	—	78,13	75,01	71,88	78,13	75,01	75,01	71,88	78,13

Taules salarials definitives any 2004

C	EC	OA	CN	OCN	PN	CD	OCD	OR	PD	OM
Salari base	609,80	603,55	606,68	603,55	600,42	606,68	603,55	603,55	600,42	606,68
Plus tòxic penós	121,96	120,71	121,34	120,71	120,08	121,34	120,71	120,71	120,08	121,34
Plus nocturnitat	—	—	152,45	150,89	—	—	—	—	—	—
Plus activitat	455,39	222,18	285,27	222,18	131,76	285,27	222,18	222,18	131,76	285,27
Plus transport	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48
Plus responsabilitat	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total dia/mes	1.268,64	1.027,92	1.247,21	1.178,81	1.085,42	1.094,76	1.027,92	1.073,42	933,75	1.094,76
Total anual	15.223,65	12.335,02	14.966,56	14.145,66	13.025,03	13.137,16	12.335,02	12.881,06	11.205,00	13.137,16
Paga de Nadal	789,57	757,03	766,40	757,03	740,78	766,40	757,03	757,03	740,78	766,40
Paga d'estiu	789,57	757,03	766,40	757,03	740,78	766,40	757,03	757,03	740,78	766,40
Paga de beneficiis	789,57	757,03	766,40	757,03	740,78	766,40	757,03	757,03	740,78	766,40
Total anual	17.592,34	14.606,10	17.265,77	16.416,75	15.247,37	15.436,37	14.606,10	15.152,15	13.427,34	15.436,37
Hores extra 1a	9,01	8,37	9,01	8,37	7,73	9,01	8,37	8,37	7,73	9,01
Hores extra 2a	14,16	13,52	14,16	13,52	12,88	14,16	13,52	13,52	12,88	14,16
Comp. treball dium.	19,31	—	19,31	18,03	17,38	19,31	18,03	18,03	17,38	19,31
Plus festiu s/desc	80,48	—	80,48	77,26	74,04	80,48	77,26	77,26	74,04	80,48

(02.281.105)

RESOLUCIÓ

TRE/3196/2002, de 23 de juliol, 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 Martorelles per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0809982).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Martorelles, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 25 de juny de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona (codi de conveni núm. 0809982).

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

Barcelona, 23 de juliol de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD
de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004

CAPÍTOL 1**Article 1***Objecte i norma supletòria*

Aquest Acord, negociat a l'empara del que és disposat en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i en els articles 32, 35 i següents de la Llei 9/1987, de 12 de maig, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques (amb les modificacions introduïdes per la Llei 7/1990, de 19 de juliol), regula les condicions de treball del personal funcionari i contractat laboral que presta serveis per l'Ajuntament de Martorelles i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resolts en aquest Acord, s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències i als reglaments de funcionament dels diferents

col·lectius quan hagin estat elaborats vàlidament entre la corporació i la representació legal dels treballadors.

Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió de Seguiment i Interpretació per tal de fer-ne, si així correspon, l'estudi i l'adequació per a aquest Acord.

Article 2

Àmbit funcional i personal

Aquest Acord es fa extensiu en tot l'àmbit de les activitats que l'Ajuntament fa a tots els seus centres i les seves dependències i s'aplicarà a tots els treballadors i les treballadores de la corporació amb règim jurídic administratiu o estatutari, excepte el personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial, els llocs de treball reservats a cossos d'habilitació nacional i en aquells casos específics que així s'esmentin.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Acord entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci la seva aprovació després de la signatura dels representants del personal funcionari contractat, si bé és cert que tots els seus efectes quant a aplicació serà des de l'1 de gener de 2002 fins al dia 31 de desembre de 2004.

Aquest Acord es considerarà tàcitament prorrogat en tota la seva extensió per períodes anuals successius, excepte el cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat i fins que no s'aconsegueixi un acord que substitueixi aquest Acord, continuarà en vigor.

Article 4

Indivisió de l'Acord

Les condicions pactades en aquest Acord són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari; per tant, la seva aplicació és considerada globalment.

No obstant això, en el cas que la jurisdicció administrativa, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions de l'Acord, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de Seguiment i Interpretació sense que això comporti una nova negociació de l'Acord, al llarg del temps de vigència pactat.

Article 5

Garanties personals

Es respectaran les situacions personals o col·lectives que ultrapassin les condicions pactades en aquest Acord i que hi puguin estar vinculades, com els acords que s'arribin a la mesa sectorial de negociació del catàleg i de la Guàrdia Urbana.

Article 6

Normativa complementària

1. Es garanteix que els treballadors i les treballadores que, per motiu de sanció, siguin suspesos de feina i/o salari un cop complert el temps

de sanció seran admesos un altre cop immediatament.

2. Pel que fa als conflictes de caràcter col·lectiu derivats o no de la interpretació de l'Acord, en cas de desavinença, les parts estaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). Els estatuts i les normes de funcionament del CEMICAL consten a l'annex 1 d'aquest Acord.

CAPÍTOL 2

Article 7

Organització del treball

L'organització del treball és feina de la corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius, que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Acord, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociarà amb la Comissió de Seguiment i Interpretació regulada en aquest capítol en un termini màxim de 15 dies.

La Comissió de Seguiment i Interpretació emetrà un informe del trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o la modificació de la prestació de serveis quan afectin personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord.

Article 8

Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales, grups i ocupacions en què poden ser agrupats els funcionaris i les funcionàries i el personal contractat laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin.

L'escala, el grup i l'ocupació defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determina la carrera i promoció professional.

D'acord amb l'article 25 de la Llei 30/1984, s'estableixen 5 grups de classificació i ordenació per feina o categories.

El funcionari de carrera té dret, d'acord amb el que preveu l'article 141 del Reial decret legislatiu 781/1986, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que hi estiguin assignades.

Article 9

Relació o catàleg de llocs de treball

És l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació i la classificació dels llocs de treball i del seu personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i on es precisin les seves característiques essencials.

La relació de llocs de treball o catàleg inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió i expressats de la següent manera:

- Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.).
- Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.
- Naturalesa (funcionari o laboral).

d) Requisits, competències i perfil professional exigits per a la seva execució, mèrits, formació específica, etc.

e) Codi numèric d'identificació.

f) Situació individualitzada (vacant, cobert definitiu o provisional, o amb reserva) i nom de la persona que l'ocupa i de la persona a qui s'ha de reservar, en el seu cas.

g) Sistema d'accés.

La corporació, partint de la seva potestat d'autoorganització, haurà d'elaborar un nou catàleg i relació de llocs de treball abans del dia 31 de desembre de 2002, el qual haurà de ser negociat abans de la seva aprovació amb la Comissió d'Interpretació i Seguiment.

La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les relacions de llocs de treball.

Anualment, la corporació plantejarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball en el marc de la Comissió d'Interpretació i Seguiment i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

Tot això en els termes establerts en els articles 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del Reial decret legislatiu 781/1996 i article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La relació de llocs de treball és pública.

Article 10

Òrgans de representació, negociació i seguiment

10.1. Comissió d'Interpretació i Seguiment

Els signants del present Acord col·lectiu (o qui els substitueixi) constituïran una Comissió d'Interpretació i Seguiment amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

En especial, la Comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu derivat de la interpretació o aplicació d'allò que disposa el present Acord; així mateix, mitjançarà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

La Comissió es considerarà formalment constituïda als 15 dies de l'entrada en vigor de l'Acord.

10.2. Mesa General de Negociació

A l'empara de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, modificada per la Llei 7/1990, de 19 de juliol, es constituïrà i es reunirà com a mínim 1 vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la Mesa per decisió de la corporació, per acord entre aquesta i les organitzacions sindicals presents per dret a la Mesa o per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la Mesa.

Serà competència d'aquesta Mesa la negociació de:

- Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- El disseny i l'aprovació de plans de formació.
- Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'Administració.
- L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permi-

sos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Acord.

h) Els reglaments de prestació de serveis, etc.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal i les seves organitzacions sindicals amb la corporació.

j) Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.

k) Bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.

l) Bases i convocatòries de provisió de llocs de treball.

m) Serveis mínims en situació de vaga.

n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest Acord.

10.3. Delegat de personal

El delegat de personal tindrà les competències recollides a l'article 9 de la Llei 9/1987 i 7/1990 d'òrgans de representació i aquelles altres que de forma expressa es mencionin al present Acord.

Article 11

Departament de Recursos Humans i registre administratiu de personal

11.1. El Departament de Recursos Humans assumeix la gestió tècnica i administrativa de tot el personal al seu servei.

11.2. En el Departament de Personal hi haurà un registre de personal informatitzat, on s'inscriurà tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida administrativa.

En cap cas no es podran incloure en nòmina noves remuneracions sense que prèviament l'òrgan competent hagi fet la resolució o l'acte pel qual haguessin estat reconegudes.

En aquest registre no hi podrà constar cap dada relativa a raça, religió, filiació sindical, política o opinió del treballador, com tampoc cap informe mèdic.

El personal i els seus representants legals tindran lliure accés al seu expedient.

CAPÍTOL 3

Article 12

Retribucions econòmiques

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

Les retribucions establertes a la taula per a cada categoria o lloc de treball tenen el caràcter de retribució bruta mínima consolidada i, per tant, no poden ser compensables ni tampoc absorbibles.

El personal podrà ser retribuït, almenys, pels següents conceptes:

a) El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertany. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

El personal interí també gaudirà del dret a la retribució de triennis.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, quant al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei a la corporació.

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia en què es facin 3 anys de serveis i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

b) El complement de destinació que correspongui al nivell del lloc que s'ocupi, amb la quantia que per cada any estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat.

El complement de destinació es regularitzarà a partir de 2 anys d'ocupar el lloc de treball i s'apujarà en 2 punts cada 2 anys. Es revisarà una vegada aprovat el catàleg de llocs de treball.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior, que en cap cas no podran ser superiors al màxim previst per a cada grup.

c) El complement específic retribuïx les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la relació de llocs de treball.

Aquestes condicions poden ser les següents:

1. D'especial dificultat tècnica.

1.1. Formació i/o experiència.

1.2. Solució de problemes.

2. Esforç.

2.1. Físic.

2.1. Mental i visual.

3. Responsabilitat o comandament.

3.1. Iniciatives.

3.2. Errors.

3.3. Relacions amb els altres.

4. Treball.

4.1. Ambient físic.

4.2. Nocturnitat.

4.3. Jornada i horari.

5. Dedicació.

6. Incompatibilitat.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors forma el complement específic, amb el valor que per a cadascun d'ells es determina en la taula retributiva del complement específic.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

d) Les pagues extraordinàries per a tot el personal tindran la quantia d'1 mensualitat íntegra i s'abonaran en les nòmines de juny i de setembre.

e) Complement de productivitat, d'acord amb la normativa legal, s'estableix per un import de 669,69 euros lineals, que es pagarà en 2 vegades, els mesos de març i setembre.

Aquest complement el percebran tots els treballadors i treballadores que estiguin d'alta en plantilla en el moment del seu abonament i portin un període mínim de 6 mesos seguits.

Les condicions i criteris per a la seva aplicació i cobrament seran establerts, anualment, per una Comissió Paritària creada a l'efecte.

La Comissió Paritària estudiarà anualment les desviacions que s'han produït de l'IPC.

f) Els treballadors i les treballadores que, tot i essent de la plantilla fixa de l'Ajuntament, tinguin suspesa la seva relació laboral, per servei militar o civil substitutori, tindran dret a percebre les pagues descrites a l'apartat d) mentre duri aquesta situació.

g) El personal en període de pràctiques o temporal, en qualsevol de les seves modalitats, percebrà les mateixes retribucions que el personal funcionari o laboral fix de la seva mateixa categoria i lloc de treball.

Article 13

Increment de retribucions

Per als anys 2002-2004, l'increment salarial es realitzarà d'acord amb la Llei general de pressupostos de l'Estat.

La Comissió Paritària estudiarà anualment les desviacions que s'hagin produït de l'IPC.

Article 14

Negociació de les condicions retributives

La corporació negociarà amb la Comissió d'Interpretació i Seguiment les modificacions del complement de destinació i els complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint presents les modificacions legals que puguin produir-se i, en el seu cas, els acords que s'aconsegueixin en la Mesa d'Administració Local, Estatal i/o Autònoma.

Article 15

Programes sobre ordenació de les retribucions

1. Durant l'any 2002 es durà a terme un estudi sobre la valoració de llocs de treball per tal d'aconseguir una distribució adequada de quanties retributives entre els diferents conceptes.

2. L'estudi es negociarà amb els delegats de personal.

Article 16

Indemnitzacions: dietes i quilometratge

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-lo de les despeses que es derivin de la prestació dels seus serveis.

1. Dietes: quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual fins a un màxim de:

G: grup; A: per allotjament; M: per manutenció; D: per dieta completa.

G	A	M	D
A	86,55	49,88	136,43
B	45,08	33,06	78,13
C	31,85	24,64	56,50
D	24,64	18,63	43,27
E	24,64	18,63	43,27

Les dietes han de ser prèviament autoritzades. L'import s'actualitzarà automàticament cada any segons l'IPC.

Com a norma general s'abonarà l'import de les despeses de manutenció prèviament justificades.

2. Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

a) Transport públic: segons justificació.

b) Vehicle particular: s'estableix una indemnització de 0,23 euros per quilòmetre.

Les indemnitzacions s'abonaran en la nòmina del mes següent a aquell en què es va originar la despesa.

Article 17

Serveis extraordinaris

Les parts signants d'aquest Acord, conscients de la situació sociolaboral que hi ha i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar la realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

1. Són considerats serveis extraordinaris aquells que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual segons les diferents modalitats plantejades en aquest Acord.

En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

2. Els serveis extraordinaris fets per cada treballador i/o treballadora no podran sobrepassar les 80 hores anuals.

3. Les hores extraordinàries fetes degudes als serveis extraordinaris realitzats es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades pel responsable respectiu. Aquest full de control estarà a disposició del treballador o la treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries fetes a la Junta de Personal i a les seccions sindicals constituïdes.

4. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les hores extraordinàries fetes en dies laborables o festius, les nocturnes i les nocturnes festives.

Les nocturnes seran les hores compreses entre les 22 i les 6 hores. Les festives seran les que es facin dissabtes i diumenges, en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador. Les nocturnes festives seran les hores compreses entre les 22 i les 6 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador o treballadora.

5. La realització d'hores extraordinàries requerirà, necessàriament, la voluntarietat del treballador o la treballadora, excepte d'aquelles hores que derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

Com a criteri general, els serveis extraordinaris seran gratificats.

La retribució haurà de ser efectiva un cop finalitzat el mes en curs, seguint l'establert següent:

E: euros 2002.

Grup E	
Normals	8,08
Festius i/o nocturns	12,12
Grup D	
Normals	9,84
Festius i/o nocturns	14,76
Grup C	
Normals	10,76
Festius i/o nocturns	16,14
Grups B i A	
Normals	12,21
Festius i/o nocturns	18,63

A partir de l'any 2002, es realitzarà una actualització automàtica segons l'augment de l'IPC anual.

6. Per cada 800 hores extraordinàries fetes en cada servei o col·lectiu s'haurà de crear un nou lloc de treball. No es tindran en compte, dins d'aquestes 800 hores, aquelles hores que corresponguin a formació en horari no laboral ni aquelles que derivin de processos electorals.

Article 18

Rebut del salari o nòmina

La data d'ingrés econòmic de la nòmina de cada treballador o treballadora serà el dia 28 de cada mes. Si coincideix amb dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia abans.

a) Les pagues extraordinàries de juny i desembre es faran efectives abans del dia 23.

b) Els pagaments derivats de la tercera paga d'abril i setembre es faran efectius en la nòmina dels corresponents mesos.

El personal i, amb la seva autorització, els seus representants legals tindran dret a percebre, sense que s'arribi al dia marcat per al pagament, avançaments a compte del treball ja fet.

La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament al treballador o a la treballadora d'un rebut individual, confidencial i justificatiu del pagament. El rebut del salari haurà de reflectir clarament:

Nom i cognoms, DNI, data d'alta, antiguitat, categoria professional, modalitat de contractació, número de registre i número de Seguretat Social del treballador o de la treballadora.

Nom de la corporació, nom del centre de treball i domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i CIF.

Data, període d'abonament i el total dels dies retribuïts.

Tots i cadascun dels conceptes pels quals i sobre els quals s'efectuï una retenció o deducció dels havers, del tant per cent i de la quantia.

Total del salari brut, total de les retencions i total del salari net.

Lloc de pagament.

El model de rebut, i les modificacions que hi pugui haver, haurà de ser considerat amb els delegats de personal.

CAPÍTOL 4

Article 19

Plans d'ocupació

1. La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de la corporació es farà, en el seu cas, a través de plans d'ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixin.

2. Els plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, contindran, si més no, les següents previsions i mesures:

Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al sector o àrea de què es tracti.

Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el pla.

Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.

Les previsions i mesures dels plans d'ocupació es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que procedeixin, en un període màxim de 12 mesos.

Aquesta memòria es remetrà a la Mesa de Negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

3. En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball almenys de la mateixa categoria o equivalent i nivell, sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement específic.

4. Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes de l'últim lloc dut a terme, excepte el complement específic.

5. Els plans d'ocupació hauran de garantir la reserva d'un 2% de places per a disminuïts, com a mínim.

Article 20

Oferta pública d'ocupació

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la relació de llocs de treball formen l'oferta pública d'ocupació.

Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament que no estiguin ocupats per personal fix de plantilla amb caràcter definitiu i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat transitòria no superior a 18 mesos.

2. L'Ajuntament es compromet a que, abans del dia 31 de desembre de 1997, tots aquells llocs de treball que actualment són ocupats amb caràcter interí passin a ser coberts definitivament mitjançant la realització d'una oferta pública d'ocupació.

3. L'oferta pública serà negociada amb la Comissió d'Interpretació i Seguiment, que vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 21

Selecció de personal i provisió de llocs de treball

Per tal de seleccionar el personal i procedir a la provisió de llocs de treball a l'Ajuntament de Martorelles, les bases de les convocatòries seran, prèviament a la seva aprovació, negociades amb els representants dels treballadors i es garantiran els següents principis bàsics:

1. La promoció del personal subjecte al marc d'aquest Acord.

2. La transparència, la igualtat, la capacitat i els mèrits.

3. La participació dels representants del personal.

Article 22

Adscripcions provisionals i comissions de serveis

1. Els llocs de treball es podran ocupar per mitjà d'una adscripció provisional únicament en els següents supòsits:

a) Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.

b) Provenients d'amortització de llocs.

c) Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.

d) Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.

e) Per raons de servei.

2. En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents als concrets del seu lloc de treball en els casos següents:

a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.

b) Per a la realització de tasques, en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.

c) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball de provisió.

3. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que, formant part d'un grup inferior o diferent categoria, tingui la titulació o la formació que es requereixi. Tot això es comunicarà als delegats de personal pel temps

imprescindible o per un termini màxim de 2 anys.

La seva durada podrà prorrogar-se per acord amb els delegats de personal.

4. El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertoqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions no podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits, consolidació del grau o categoria personal.

Article 23

Segona activitat

El personal passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en altres àrees de l'Ajuntament quan al·legui motius d'incapacitat física o psíquica, acreditats convenientment. Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins del mateix Ajuntament sempre que els serveis ho permetin.

L'Àrea de Recursos Humans farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Abans hi haurà d'haver una sol·licitud prèvia dels interessats i hauran de ser escoltada la Junta de Personal. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es conservarà la categoria i es percebran totes les retribucions bàsiques i complementàries inherents a la seva categoria professional excepte el complement específic, que serà el que tingui al nou lloc de treball. No obstant això, es garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

Article 24

Carrera professional

Tant als efectes de carrera administrativa com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació.

Tot treballador i tota treballadora té un grau personal que es correspon, com a mínim, amb el nivell de la seva categoria inicial.

Per tal de definir aquest grau personal, la Comissió d'Interpretació i Seguiment realitzarà un treball d'estudi del grau personal de cadascun dels treballadors de l'Ajuntament de Martorelles.

No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolida per cada 2 anys de serveis ininterromputs, o 3 amb interrupció, el grau superior en 2 nivells al que posseeix sense que en cap cas no pugui superar el que correspongui al lloc desenvolupat.

El grau personal superior també es podrà consolidar amb la superació de cursos específics i altres requisits, objectius específics, que es determinin pel Ple de la corporació i amb una negociació prèvia amb els delegats de personal.

El procediment d'accés a aquests cursos es farà per concurs i tenint en compte criteris de mèrits i capacitat.

Article 25

Promoció professional

1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació infe-

rior fins a un altre de superior, o bé des d'una categoria professional fins a una altra de diferent dins del mateix grup.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs oposició subjectes als principis d'igualtat, mèrits i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys 2 anys en el grup al qual pertanyi. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C des de categories afins del grup D, i del grup E al D, amb una antiguitat de 10 anys o de 5 i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

En les proves de selecció, en la fase de concurs es tindrà en compte, entre d'altres, tenir un grau determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o mèrits que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

Article 26

Seguiment de la contractació

1. Almenys trimestralment, la corporació informarà per escrit als representants sindicals del nombre de contractes temporals vigents i de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en la Comissió d'Interpretació i Seguiment.

2. De les subcontractacions, les assistències i els actes de naturalesa administrativa i mercantil que afectin les polítiques de personal seran informats amb caràcter trimestral els delegats de personal.

Article 27

Funcionarització

1. La corporació, amb negociació prèvia amb la representació sindical i en el marc de la negociació, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/1988, de 28 de juny, i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriu aquests llocs.

2. Als processos de funcionarització que es poguessin establir els seran aplicats, com a mínim, els següents criteris:

Les proves seran adequades al nivell professional del cos o l'escala corresponent.

Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.

Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per presentar-se a les proves en condicions idònies.

3. En el marc de la Mesa de Negociació es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés sobre la funcionarització.

Article 28

Excedències

1. El personal fix s'haurà de declarar en situació d'excedència voluntària quan es trobi en situació de servei actiu en un altre cos o escala de les administracions públiques, o bé quan ofereixi serveis a organismes o entitats del sector públic i no li correspongui quedar en la situació prevista en el punt 4 d'aquest article.

2. També es podrà concedir excedència voluntària amb dret a reserva al lloc de treball al personal que ho sol·liciti per interès particular.

Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver ofert serveis durant 2 anys en l'Administració.

Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior als 2 anys ni superior al nombre equivalent d'anys que s'acrediti de serveis en l'Administració, amb un màxim de 10.

La sol·licitud de reingrés haurà de formular-se amb una antelació mínima de 30 dies.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran dret a un període d'excedència voluntària no superior a 3 anys per tenir cura d'un fill que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa o per adopció, i que es comptarà des de la data del seu naixement o de la seva adopció. Els fills que vinguin donaran dret un altre cop a un nou període d'excedència.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal, reserva del lloc de treball i drets passius. El treballador o la treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació i/o reciclatge.

4. Es concedirà l'excedència per serveis especials com a conseqüència de la designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina. L'exercici de càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior i el compliment del servei militar o civil substitutori tindran la mateixa consideració.

Aquesta excedència dóna dret al reingrés automàtic, amb una prèvia petició del treballador o la treballadora, al còmput de l'antiguitat, a la consolidació del grau personal i a la reserva del lloc de treball.

5. Es podrà concedir excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de 2 anys i un màxim de 15, quan el cònjuge o amb qui es conviu resideixi en un altre municipi per haver obtingut destinació definitiva en l'Administració o entitat pública com a laboral o funcionari.

CAPÍTOL 5

Article 29

Jornada de treball i calendari laboral

1. La jornada de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà en còmput anual.

2. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per al Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particu-

lars que siguin necessàries en base als diversos col·lectius. Igualment es comunicarà al personal que treballa a torns la concreció de la seva distribució horària, en el termini màxim d'1 mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.

3. El personal tindrà dret als permisos, a les llicències i a les vacances pagades previstes en aquest Acord.

Per tot allò que no estigui previst en aquest Acord, se seguirà el que reguli la normativa sobre funció pública de la Generalitat de Catalunya.

4. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada i s'estableixen els horaris, diari i setmanal, de treball de tot el personal. Anualment s'aprovarà el calendari laboral d'acord amb aquestes normes i amb els delegats de personal.

5. Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim, 12 hores.

6. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball es tindrà dret a 2 dies de descans com a mínim, els quals seran en diumenge excepte allò que es reguli en aquest Acord per qüestió d'horaris i col·lectius concrets per serveis municipals.

7. La jornada que s'hagi de fer, totalment o parcialment, entre les 22 i les 6 hores es considerarà nocturna i, per tant, tindrà una retribució específica.

8. S'estableix un temps de 30 minuts de descans durant la jornada de treball per tots els treballadors/ores que realitzin com a màxim 6 hores continuades de prestació de servei.

9. Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran no laborables, com també les festes fixades en el calendari laboral oficial.

Article 30

Horaris

1. Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres en règim d'horari intensiu o variable.

No obstant això, la jornada laboral setmanal podrà estar subjecta, en els casos de contractats laborals temporals a dedicació completa o parcial, a allò estipulat o pactat en el seu clausulat específic per cada cas.

2. Es podran aplicar horaris de jornada partida sota els següents criteris imprescindibles:

2.1. Haurà d'existir un projecte tècnic que justifiqui i defineixi amb claredat els programes o projectes previstos.

Aquest projecte haurà de ser acordat amb la representació dels treballadors i les treballadores en el si de la Mesa de Negociació.

2.2. Requerirà, en primer terme, la voluntarietat dels treballadors i treballadores afectats i, en segon lloc, d'aquells als que pogués interessar. En el cas que no hi hagués la possibilitat de voluntaris, la corporació determinarà els afectats.

2.3. En tots els supòsits, aquesta aplicació comportarà una compensació econòmica específica, fins a un màxim de 75,13 euros/mes, per a tots els treballadors o treballadores que hi treballin més de 2 dies de jornada partida a la setmana.

Compensació econòmica que s'abonarà seguint l'anterior criteri, en proporció al nombre de dies treballats en jornada partida a la setmana.

3. El personal que treballi per torns haurà de conèixer el seu horari al menys amb 1 mes d'antelació. El quadrant d'aquests horaris, el nom-

bre possible d'operatius o serveis extraordinaris que s'hauran de realitzar i els criteris a l'hora de cobrir baixes o imprevistos hauran de ser negociats amb caràcter anual amb els representants de personal, amb la finalitat de no sobrepassar la jornada màxima anual i establir, d'aquesta manera, les compensacions corresponents.

Els treballs extraordinaris que hagin de ser realitzats hauran de ser coneguts pels treballadors afectats amb una antelació mínima de 8 dies, sempre que sigui possible.

Article 31

Vacances

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, seran de 31 dies naturals o proporcionals al temps treballat des del dia 31 d'agost de l'any anterior, si aquest és menor.

Les vacances seran proporcionals al temps treballat. Si un treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, per període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent, el període transcorregut des del seu ingrés a l'Ajuntament fins al 31 d'agost. El temps de la resta de l'any natural servirà per meritjar les vacances de l'any següent. En cas de finalitzar la relació de serveis sense que el treballador hagi pogut realitzar la totalitat de les vacances, aquestes li seran compensades econòmicament junt amb la seva liquidació.

Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del primer dia de la baixa i fins a la data d'alta del treballador, sempre que comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudiment dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador.

Les vacances es faran preferentment durant els mesos de juny a setembre. Començaran el primer dia laborable després de finalitzar la jornada de treball.

2. S'estableixen 2 períodes addicionals de vacances, derivats dels dies de lliure disposició i d'acord amb la possibilitat que estableix l'article 148.3 del Decret 214/1990. No seran substituïbles per cap compensació econòmica 4 dies per Setmana Santa i 4 per Nadal (abans o després).

3. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de la manera següent:

Les vacances es podran escollir en 2 períodes.

Quan les vacances siguin en 2 torns, s'escollirà el primer torn i fins que no hagi escollit tothom no es podrà escollir el segon torn, amb el mateix rigor seguit.

Es tindrà en compte la necessitat del servei.

Article 32

Permisos i llicències retribuïts

En tots aquests possibles casos que s'esmenten, el personal tindrà dret als permisos i/o a les llicències retribuïdes següents:

a) Per celebració de matrimoni o relació de parella estable (heterosexual o homosexual) es disposarà de 15 dies naturals.

b) Per naixement d'un fill es disposarà de 5 dies naturals, segons la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar.

En el cas de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part tindran dret a absentar-se fins a 3 hores diàries amb sou íntegre i dret d'interrupció dels temps de permís i utilització posterior a l'alta hospitalària.

c) Per mort, malaltia, accident greu o intervenció quirúrgica que comporti hospitalització d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà del mateix nombre de dies que en el cas anterior, segons correspongui.

d) Per canvi de domicili dintre de la mateixa localitat, es disposarà de 2 dies.

e) Per canvi de domicili i residència, es disposarà de fins a 4 dies.

f) Per concursar a exàmens finals o eliminatòris en centres oficials, es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.

g) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o privat, es disposarà del temps que realment sigui necessari, abastant l'exercici del sufragi actiu.

h) Per assumptes particulars, es disposarà de fins a 9 dies, que podrà fraccionar-se en hores no inferiors a la meitat de la jornada. En cap cas no serviran per recuperar jornada de treball.

i) Es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat al metge, la qual cosa s'haurà de justificar per escrit exprés del metge o el centre.

També es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar un familiar menor de 18 anys de primer grau de consanguinitat o afinitat, al compliment d'algun deure inexcusable a nivell oficial, la qual cosa s'haurà de justificar per escrit exprés del centre.

j) Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia al metge col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació, o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública.

k) També es disposarà del permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

Així mateix, es disposarà del permís necessari per tal de realitzar formació a nivell sindical, prèvia petició i justificació del sindicat.

l) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

m) Les treballadores, per raó d'infantament o adopció d'un menor de 6 mesos, tindran dret a 22 setmanes, que es podran distribuir segons els convingui, abans o després del part. Si el part és doble, tindran 2 setmanes més.

En ambdós casos, es garantirà que 8 setmanes siguin posteriors al part.

n) D'acord amb la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar. El treballador amb un fill menor d'1 any té dret a la reducció d'un terç de la jornada laboral, mantenint el sou íntegrament.

o) El treballador amb un fill menor d'1 any tindrà dret a 1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només podrà ésser exercit per l'un o l'altre, acreditant per escrit que l'altre proge-

nitor no l'ha sol·licitat. Aquest període de temps podrà dividir-se en fraccions de mitja hora. Tanmateix podrà acumular-se a l'inici o al final de la jornada.

p) En cas d'adopció plena que compregui infants de 9 mesos a 5 anys, tindran 8 setmanes de permís.

En tots els casos esmentats anteriorment, de les 8 últimes setmanes del permís en podrà gaudir tant la mare com el pare, o el tutor legal en el cas que tots dos hi treballin.

q) Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o d'un disminuït psíquic o físic que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional del salari d'entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.

Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament al Departament de Personal, excepte l'apartat i), en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es consideraran no concedits.

1. Els permisos i les llicències de fins a 10 dies de durada hauran de sol·licitar-se amb 2 dies hàbils d'antelació i amb 9 dies de durada superior, excepte els casos de necessitat urgent, en què no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei, amb la seva posterior justificació.

2. En el cas de denegació, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors en cas de disconformitat.

3. Els drets aquí regulats s'han d'aplicar a aquells treballadors i treballadores que acreditin una situació familiar de convivència.

4. En els nomenaments interins per substitució inferiors als 6 mesos no s'aplicaran als apartats i) i j).

Article 33

Permisos no retribuïts

A petició del personal, es concediran permisos no retribuïts amb la conformitat del responsable del servei per un període de fins a 3 mesos cada 2 anys.

CAPÍTOL 6

Article 34

Formació i perfeccionament professional

La formació s'entén com el procés i la necessitat d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

1. La corporació destinarà anualment una partida pressupostària equivalent al 0,5% del capítol 1 dels pressupostos municipals per la formació i perfeccionament del personal laboral i funcionari.

2. Les accions formatives podran ser de 2 tipus:

Organitzades per la pròpia corporació.
Individuals o col·lectives, organitzades per altres institucions o empreses.

El temps d'assistència en horari laboral comparat amb a temps treballat, sempre que la iniciativa parteixi de la corporació.

Article 35

Aprofitament de recursos propis

L'Ajuntament aprofitarà al màxim els serveis tècnics municipals i només recorrerà per encàrrecs professionals a personal no municipal en aquells casos en què no se'n pugui fer càrrec.

CAPÍTOL 7

Article 36

Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la corporació, que s'indica a continuació, tindrà dret als següents premis:

a) Als 15 anys de servei, una paga extraordinària de 450,76 euros.

a) Als 25 anys de serveis, una paga extraordinària de 601,01 euros.

b) Als 35 anys de servei, 1 setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 50% d'1 mensualitat de retribucions íntegres.

c) Als 45 anys de servei, 2 setmanes addicionals de vacances i una paga especial equivalent al 100% d'1 mensualitat de retribucions íntegres.

Article 37

Jubilació

1. L'edat de jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la carença suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

2. La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà de tot plegat els representats dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

3. A partir del moment en què el treballador causi una baixa per jubilació i a petició seva, la corporació li abonarà, en concepte d'avançaments reintegrables, les mensualitats equivalents als havers passius que tingués reconeguts i fins que no comenci a rebre la seva pensió.

4. Els treballadors i les treballadores que ho desitgin podran jubilar-se si compleixen els requisits legals per fer-ho a partir dels 60 anys.

En el cas d'acord de jubilació avançada entre l'interessat o l'interessada i l'Ajuntament, aquest abonarà com a estímul econòmic una quantitat que atindrà a la següent taula:

60 anys: 15.025,30 euros.

61 anys: 12.020,24 euros.

62 anys: 9.015,18 euros.

63 anys: 6.010,12 euros.

64 anys: 3.005,06 euros.

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, un informe de la Junta de Personal.

Article 38

Incapacitat transitòria

En el cas que un treballador o treballadora es trobi en situació d'incapacitat laboral, la corporació li abonarà un complement per tal que, sumat al subsidi oportú que rebi de la Seguretat Social, percebi el 100% de totes les seves retribucions, fins que s'incorpori de nou a la feina i fins a un màxim de 18 mesos.

S'estableix també com a condició que les persones que es trobin en aquesta situació estaran obligades a sotmetre's als controls mèdics que l'empresa, per mitjà dels serveis mèdics, estableixi.

Article 39

Cobertura de riscos

1. La corporació tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb l'entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia. Se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

a) Per mort derivada o no d'accident laboral, 16.231,98 euros.

b) Per invalidesa permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 32.463,96 euros.

c) Per invalidesa permanent total derivada o no d'accident laboral, 16.231,98 euros.

d) Per invalidesa a causa d'un accident de circulació, 32.463,96 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'IPC.

2. L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil, en general, per tots els treballadors i les treballadores de la institució.

Article 40

Assistència jurídica

La corporació garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada als treballadors/ores que la necessitin per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra la corporació. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del lletrat, que haurà de ser acceptat expressament per la corporació.

Els costos i les despeses que se'n derivin, incloses les fiances, seran sufragats per l'Ajuntament. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del treballador o la treballadora i mitjançant sentència judicial, la corporació podrà repercutir-li les despeses ocasionades.

Article 41

Conductors de vehicles

1. El cost que es derivi dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors/ores que ocupin llocs de treball en què quedi degudament demostrat que aquesta condició sigui necessària, i que no hi hagi estat requisit per obtenir la plaça, seran abonades les despeses per part de la corporació, amb autorització prèvia.

2. Sens perjudici de la seva exigència com a requisit en futures convocatòries de places, l'obtenció inicial de permisos de conduir de les classes A2, B2 i C2, segons la necessitat que en tinguin aquells que el necessitin per oferir un millor servei, aniran a càrrec de l'Ajuntament.

a) El 100% quan es tracti de la primera convocatòria.

b) El 50% quan es tracti de la segona convocatòria.

c) A compte de l'interessat si necessités més convocatòries.

En qualsevol cas, s'estableix un termini màxim d'1 any a comptar des del començament del procés per obtenir-lo. En el cas que aquesta

condició no es compleixi, el treballador o la treballadora haurà de retornar les quantitats que l'Ajuntament hagi aportat.

3. El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, li serà abonada per la corporació, prèvia sol·licitud de l'interessat.

Article 42

Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus, sempre amb prescripció facultativa del metge designat per l'empresa o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Article 43

Ajut a fills i/o parella disminuïts

Es pacta un ajut mensual per fill disminuït psíquic o físic que convisqui i depengui econòmicament del peticionari, per la diferència entre la prestació familiar que cobri i l'establerta per la Seguretat Social, com a prestació familiar per minusvàlid major de 18 anys i fins a un màxim de 150,25 euros.

Aquest ajut es podrà demanar sempre que sigui adjuntat l'informe preceptiu de l'ICASS.

Article 44

Bestretes reintegrables

L'Ajuntament atindrà totes les peticions de bestretes dels treballadors municipals. Aquesta sol·licitud s'efectuarà mitjançant instància raonada dirigida a l'alcalde, el qual ho concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, se'n comunicaran els motius al treballador.

Per sol·licitar i concedir una bestreta, serà requisit indispensable no tenir-ne cap altra de pendent.

La quantia de les bestretes i el termini màxim de reintegrament seran els següents:

Fins a 1 mensualitat: 12 mesos.

Fins a 2 mensualitats: 18 mesos.

Fins a 3 mensualitats: 24 mesos.

Les bestretes es concediran sense que es generin interessos i hauran de ser reintegrades a la finalització de la relació del treballador amb l'Ajuntament. L'import de cada mensualitat es calcularà en funció del sou net mensual.

En contractes inferiors a 1 any de durada, la quantitat a demanar tindrà com a límit el 25% de la suma dels sous que li quedi per rebre, i el període d'amortització serà com a màxim el que li resti de contracte.

Article 45

Pla de pensions

L'Ajuntament habilitarà anualment una partida del pressupost per satisfer el fons de pensions d'ocupació col·lectiu contractat per l'Ajuntament, en data 18 de desembre de 2000, per als treballadors de l'Ajuntament, anomenat "Plan de pensiones del sistema de empleo del Ayuntamiento de Martorelles", que es farà efectiu de forma individualitzada i mensualment a cada treballador.

Aquesta partida es disminuirà o incrementarà en funció de les altes i baixes dels treballadors.

Per tal de ser inclòs en el Pla de pensions el treballador ha de tenir una relació continuada d'1 any de treball i ha de sol·licitar-ne la seva incorporació.

Per a l'exercici 2002 les aportacions mensuals per treballador seran de:

J: jornada ordinària setmanal; A: aportació mensual.

J	A
D'1 a 9 hores	7,81 euros
De 10 a 18 hores	15,63 euros
De 19 a 27 hores	23,45 euros
De 28 a 36 hores	31,26 euros

Les quanties anteriorment descrites s'actualitzaran els mesos de gener de cada any segons l'IPC previst per a l'exercici.

Per a qualsevol dubte respecte al fons de pensions s'acudirà a la Comissió promotora del mateix Pla.

CAPÍTOL 8

Article 46

Salut laboral

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

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

b) Paralitzar el seu treball si considera que es troba exposat a un risc, imminent o inevitable i no compta amb la protecció adequada. S'haurà de comunicar tan aviat com sigui possible al responsable del servei i als delegats de prevenció.

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

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

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

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

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors/ores en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors i les treballadores de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador/a, als seus companys o a terceres persones.

El treballador està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores compensades, en aquest últim cas, del temps invertit dins de la jornada laboral.

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

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos després de signar aquest Acord, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

e) Designar almenys 3 treballadors amb la formació adequada perquè es facin càrrec de les tasques de detecció, avaluació i prevenció de riscos esmentades anteriorment i per tal de formar el servei de prevenció.

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

Article 47

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34.d de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat membres de la Comissió d'Interpretació i Seguitament, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui 1 delegat de prevenció.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

Article 48

Reconeixement mèdic

1. Anualment, abans del 30 de juny, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica.

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

No es podran fer proves radiològiques excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment del treballador o la treballadora.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 49

Capacitat disminuïda

1. S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en els articles 137.1.a i 137.1.b del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social i definida en els apartats 3 i 4.

El personal sotmès en l'apartat 4 de l'article abans esmentat serà destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions físiques, sempre que sigui possible, i adequant les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc assignat.

2. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, i en contrast amb el de la mútua, que el

lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada a petició seva, i tenint en compte les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. En cas d'impossibilitat i en cas que li fos assignada una destinació de categoria inferior, conservarà les mateixes retribucions per grup i complement de destinació, i se li garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

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

Article 50

Roba de treball

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

2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi el mes de maig i la d'hivern, abans de finals de setembre.

3. Els representants dels treballadors/ores participaran en la selecció del vestuari i veuran quina és la roba més indicada per la seva qualitat, les talles i les característiques tècniques, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació de l'Acord.

4. La durada de les peces de vestir no tindrà cap efecte si el deteriorament no reparable fos conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei.

5. Els uniformes seran obligatoris per als col·lectius de guàrdia urbana, brigada d'obres, brigada de jardineria, conserges d'equipaments de dependències municipals, ordenances, vigilants de parcs i jardins i treballadores familiars.

CAPÍTOL 9

Article 51

Règim disciplinari

El treballador o la treballadora podrà ser sancionat per la corporació, d'acord amb el que preveu el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la normativa complementària o subsidiària que li sigui aplicable.

La imposició de sancions requerirà la instrucció d'un expedient disciplinari contradictori, que s'iniciarà per mitjà d'un plec de càrrec formulat per l'Alcaldia o a qui es delegui i que contindrà la relació de fets imputats.

Es concedirà a l'interessat un termini de 10 dies perquè presenti el seu escrit de descàrrecs.

Transcorregut aquest termini, es dictarà resolució imposant la sanció que procedeixi o sobreseient l'expedient en el termini d'uns altres 10 dies. Aquesta resolució es notificarà a l'interessat, expressant els recursos que hi càpiguen i els terminis per a interposar-los.

Els representants dels treballadors seran informats de l'inici d'expedients per causes molt greus. També s'informarà els representants dels

treballadors en el marc de la Junta de Personal i seccions sindicals constituïdes de l'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

Article 52

Malaltia mental i toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes del treballador que tinguin com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com a una malaltia i la Junta de Personal haurà de ser consultats explícitament.

Article 53

Protecció a la dignitat

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també de les de naturalesa sexual.

2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra treballadors o treballadores per part de companys, companyes, superiors o de qualsevol persona que tingui o no relació directa amb l'Ajuntament de Martorelles seran considerades faltes greus o molt greus, tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin, i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors.

CAPÍTOL 10

Article 54

Informació sindical

Es garanteix que els representants dels treballadors (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal.

Conseqüentment, els serà facilitada una còpia dels pressupostos anuals de la corporació, la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al capítol 1 i els ordres del dia del Ple i la Comissió de Govern, un exemplar de la nòmina del personal (exceptuant aquelles dades que afectin situacions personals) quan així se sol·liciti i una còpia dels acords dels plenis o resolucions adoptats en matèria de personal.

També podran assistir a la Comissió de Govern i a la Comissió informativa corresponent els representants sindicals de les seccions sindicals constituïdes quan s'hi tractin temes relacionats amb la política de personal i quan sigui requerit per la Comissió.

Article 55

Tauler d'anuncis

La corporació facilitarà als representants dels treballadors/ores un tauler d'anuncis, en un lloc adient i decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball amb una presència regular de més de 10 persones hi haurà un d'aquests taulers.

Article 56

Garanties dels representants sindicals

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius constituïdes en la corporació

podran, cadascuna d'elles, designar un delegat o una delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que els reconeguts als delegats escollits en eleccions sindicals per part del conjunt de treballadors i treballadores.

2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors/ores (legals i sindicals) per exercir les seves funcions serà de 360 hores anuals.

3. El crèdit horari reconegut pot ser acumulat i distribuït, només en temporalitat anual, en un o diversos representants de la mateixa secció sindical que, sense traspasar el màxim total, poden quedar rellevats de la prestació de feina sense que la seva remuneració en surti perjudicada.

L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre dins dels 5 últims dies del mes. En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

4. Les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb l'article 46 d'aquest Acord, podran nomenar un delegat o una delegada de prevenció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

El delegat o la delegada de prevenció realitzarà les seves funcions amb càrrec al crèdit horari individual, en el cas que en disposi, o amb càrrec al còmput acumulat i de planificació anual, en el cas que aquestes funcions de la Junta de Personal les exerceixi una persona diferent de la que ocupi la condició de representant sindical.

5. Els membres del Comitè o els delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal dels sindicats majoritaris presents a la mesa general de la funció pública podran disposar, amb un acord previ amb la corporació, d'un nombre d'hores addicionals per atendre aquesta representació.

6. La utilització d'hores sindicals per desenvolupar funcions inherents a la seva representació es comunicarà, prèviament i sempre que sigui possible, al responsable del servei. De la mateixa manera, s'haurà de realitzar el full de control i fixar la incidència. En qualsevol cas, el full de control s'haurà de fer i lliurar en el termini màxim de 3 dies des de la utilització de les hores sindicals.

Article 57

Drets dels afiliats/ades

1. Els treballadors i les treballadores tindran dret, si així ho sol·liciten, que els descomptin de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, que s'abonarà directament a la central respectiva tot adjuntant una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 58

Dret de reunió

La corporació facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà:

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà al Departament de Personal l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora en què es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi podria haver.

Article 59

Espais per la realització de tasques sindicals

Les seccions sindicals i/o els delegats sindicals disposaran dels espais necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals. Seran també cedits altres mitjans necessaris com ara material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

La corporació consignarà en els seus pressupostos un fons de 15.000 pessetes anuals per a cada delegat sindical, que seran abonades durant el primer trimestre de l'any per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, telèfon, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seves funcions sindicals i de representació en l'àmbit de l'Ajuntament.

DISPOSICIONS FINALS

1. La corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió d'Interpretació i Seguiment de l'Acord tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació de l'Acord, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

2. En l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, les condicions mínimes del personal funcionari equivalen a les que corresponen als laborals de la mateixa categoria i antiguitat.

3. El març de cada any es facilitarà als treballadors un full on hi haurà detallades les dades de la seva situació a la corporació, incloent-hi la classificació, les retribucions bàsiques i complementàries, les retencions a compte de l'IRPF, les quotes abonades a la Seguretat Social, etc. Tot això es referirà en còmput anual a l'exercici pressupostari anterior.

4. Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: retribucions bàsiques i complementàries referides a un mes, dividint el total entre 30 dies.

5. Tots i cadascun dels conceptes econòmics regulats en aquest Acord, anualment, tindran almenys el mateix increment que amb caràcter general s'acordi per a les retribucions.

6. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Acord podran ser sol·licitats pel treballador o la treballadora mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

7. Els descomptes fets als treballadors i treballadores, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb les ONG dedicades al treball solidari amb el Tercer Món.

8. S'estableix que la participació dels treballadors de l'Ajuntament de Martorelles en els processos electorals tindrà caràcter d'assistència obligatòria en aquells llocs de treball que vénen regulats com de col·laboració necessària per part

de l'Administració local. La seva compensació es farà a partir de les aportacions que faci l'Administració competent per a cada procés electoral.

La resta de personal de l'Ajuntament que hagi de prestar serveis en les situacions anteriorment descrites serà compensat amb el pagament de les hores extraordinàries realitzades.

9. El present Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Martorelles es tramitarà de conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

(02.289.077)

RESOLUCIÓ

ICT/3153/2002, de 21 d'octubre, per la qual s'atorga a l'empresa Gas Natural SDG, SA, l'autorització administrativa, l'aprovació del projecte i la declaració d'utilitat pública per a la realimentació a 16 bar de la xarxa de distribució de gas natural de Tarragona (ref. XDF-103).

En data 23 de maig de 2000 l'empresa Gas Natural SDG, SA, amb domicili social a l'avinguda Portal de l'Àngel, 20-22, de Barcelona, va sol·licitar l'autorització administrativa i l'aprovació del projecte de construcció de les instal·lacions per a la realimentació a 16 bar de la xarxa de distribució de gas natural de Tarragona, i el reconeixement d'utilitat pública de les instal·lacions esmentades, d'acord amb la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector d'hidrocarburs.

L'empresa esmentada ha presentat el projecte corresponent, en el qual es defineixen les instal·lacions necessàries per a la realització de la conducció i el subministrament de gas natural.

Objecte del projecte: realimentació a 16 bar de la xarxa de distribució de gas natural de Tarragona.

Termes municipals afectats: Constantí i Tarragona.

Traçat de la xarxa: xarxa de DN 6" que té l'origen a la vàlvula de la derivació, situada al camí de Montblanc de la xarxa de distribució a Constantí, fins a l'ERM a instal·lar al terme municipal de Tarragona, passat el riu Francolí, al c. Joan Miró.

Característiques principals de les instal·lacions: Conducció principal d'APA a 16 bar de 4.348 m de canonades d'acer de diàmetre 6" i 10".

Estació de regulació i mesura APA/MPB (4-0,4 bar) Q = 10.000 Nm³/h.

Sistema de protecció catòdica.

Sistema de comunicacions, mitjançant suport (tritub) sense cap tipus de sistema de cablejat.

Pressupost: 39.312,50 euros.

Aquesta sol·licitud d'autorització administrativa ha estat sotmesa a un període d'informació pública mitjançant l'Anunci publicat al DOGC núm. 3324, de 9.2.2001; al BOE núm. 37, de 12.2.2001, i al *Diari de Tarragona* de 31.1.2001.

Paral·lelament es van dirigir les separates corresponents del projecte als ajuntaments de Constantí i Tarragona i al conjunt d'organismes afectats (Medi Ambient, Agència Catalana de l'Aigua i Carreteres de l'Estat).

Dins el període d'informació pública no s'han rebut al·legacions per part dels titulars dels béns

i els drets afectats, i els organismes públics i les corporacions locals han emès un informe favorable o amb condicionants tècnics acceptats per la beneficiària.

Atesos la disposició transitòria 8 de la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector d'hidrocarburs; el Decret 2913/1973, de 26 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament general del servei públic de gasos combustibles; el Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries; la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

RESOLC:

—1 Atorgar a l'empresa Gas Natural SDG, SA, l'autorització administrativa i l'aprovació del projecte per a la realimentació a 16 bar de la xarxa de distribució de gas natural de Tarragona.

—2 Declarar la utilitat pública de les instal·lacions, als efectes del que preveu l'article 52 de la Llei d'expropiació forçosa, de 16 de desembre de 1954, sobre imposició de servitud de pas i limitacions de domini necessàries per a l'establiment de les instal·lacions, d'acord amb el que estableix l'article 103 de la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector d'hidrocarburs.

Els béns i els drets afectats per aquesta autorització administrativa són els que figuren als anuncis publicats al DOGC, al BOE i al diari esmentats, i exposats als taulars d'anuncis dels ajuntaments afectats i a la Delegació Territorial d'Indústria, Comerç i Turisme de Tarragona.

Aquesta autorització administrativa s'atorga sotmesa a les condicions generals que preveuen la Llei 34/1998, de 7 d'octubre; el Decret 2913/1973, de 26 d'octubre; el Decret 1775/1967, de 22 de juliol, i sota les condicions especials següents:

—1 Les instal·lacions objecte d'aquesta autorització administrativa es faran d'acord amb les especificacions i els plànols que figuren al projecte presentat per l'empresa sol·licitant, el qual ha servit de base per a la tramitació de l'expedient, signat per l'enginyer tècnic senyor Joan A. Menasanch Lladó i visat pel Col·legi d'Enginyers Tècnics Industrials de Tarragona amb el número 03068, de 18.5.2000.

La construcció i el funcionament d'aquestes instal·lacions se sotmeten al que estableixen la Llei 13/1987, de 9 de juliol, de seguretat de les instal·lacions industrials; el Reglament general del servei públic de gasos combustibles, aprovat pel Decret 2913/1973, de 26 d'octubre; el Reglament de xarxes i connexions de servei de combustibles gasosos, aprovat per l'Ordre del Ministeri d'Indústria i Energia de 18 de novembre de 1974, modificat per les ordres de 26 d'octubre de 1983 i 6 de juliol de 1984 i les seves ITC-MIG; el Decret 120/1992, de 28 d'abril (DOGC núm. 1606, de 12.6.1992), pel qual es regulen les característiques que han de complir les proteccions a instal·lar entre les xarxes de diferents subministraments públics que discorren pel subsòl, i l'Ordre de 5 de juliol de 1993 (DOGC núm. 1782, d'11.8.1993) que el desplega, i altres