

ANNEX 2

Per a les categories de coordinador, oficial de primera qualificat i carreter, que tenen assignada una jornada irregular de treball d'acord amb l'article 27 d'aquest Conveni, s'estableixen els plusos següents:

15,63 euros bruts diaris per dissabtes i diumenges treballats (revisable segons l'IPC de cada any)

22 euros bruts diaris per dies festius treballats (no revisable segons l'IPC durant la vigència d'aquest Conveni).

Per a les categories de conductor de pont-grua, peó especialista i peó s'estableix un plus de 9,38 euros bruts diaris per cada dissabte, diumenge i dia festiu treballats (revisable segons l'IPC de cada any).

ANNEX 3

Taula salarial any 2002

Relatiu a l'increment de l'IPC segons l'INE a 31 de desembre de 2001

S: salari base; P: plus de conveni; PE: prorata pagues extres; T: total; HE: hora extra; HEN: hora extra nocturna.

C	S	P	PE	T
Grup 1				
<i>Personal superior i tècnic</i>				
Director/a de RH	1.272,75	271,85	386,15	1.930,75
Dir. admtiu./laboral	1.272,75	271,85	386,15	1.930,75
Director/a comercial	1.272,75	271,85	386,15	1.930,75
Director/a comptable	1.272,75	271,85	386,15	1.930,75
Encarr. general	1.227,65	208,83	359,12	1.795,60
Grup 2				
<i>Personal administratiu, comptable i comercial</i>				
Cap administratiu	1.013,26	222,42	308,92	1.544,60
Cap comercial	1.013,26	222,42	308,92	1.544,60
Cap de zona comercial	906,37	222,42	282,20	1.410,99
Cap de compres	906,37	222,42	282,20	1.410,99
Oficial primera admtiu., comptable i comercial	894,34	217,85	278,04	1.390,23
Oficial segona admtiu., comptable i comercial	676,76	141,36	204,53	1.022,65
Auxiliar admtiu., comptable i comercial	570,26	123,57	173,45	867,28
Recepcionista/telefonista	570,26	123,57	173,45	867,28

C	S	P	PE	T	HE	HEN
Grup 3						
<i>Caps intermedis de magatzem</i>						
Encarregat de magatzem	897,52	218,62	279,04	1.395,18		
Cap de magatzem	831,08	212,04	260,78	1.303,90		
Cap d'equip	716,07	211,92	232,00	1.159,99		
Ajudant de servei	636,80	211,37	212,05	1.060,22		
Tècnic no titulat/FP 2	636,80	211,37	212,05	1.060,22		
C	S	P	PE	T	HE	HEN
Grup 4						
<i>Personal obrer</i>						
Coordinador	716,07	211,92	232,00	1.159,99	7,61	9,51
Oficial primera qualificat/manteniment	663,87	211,61	218,87	1.094,35	7,61	9,51
Carreter	636,80	211,37	212,05	1.060,22	7,61	9,51
Conductor pont-grua	633,52	184,61	204,53	1.022,66	7,61	9,51
Peó esp./mosso esp.	623,40	175,10	199,63	998,13	7,61	9,51
Peó/mosso magatzem	574,78	170,59	186,35	931,72	7,61	9,51

ANNEX 4

Per a les categories de coordinador, oficial de primera qualificat i carreter, que tenen assignada una jornada irregular de treball d'acord amb l'article 27 d'aquest Conveni, s'estableixen els plusos següents:

16,07 euros bruts diaris per dissabtes i diumenges treballats el 2002 (revisable segons l'IPC de cada any)

22 euros bruts diaris per dies festius treballats (no revisable segons l'IPC durant la vigència d'aquest Conveni).

Per a les categories de conductor de pont-grua, peó especialista i peó s'estableix un plus de 9,64 euros bruts diaris per cada dissabte, diumenge i dia festiu treballats el 2002 (revisable segons l'IPC de cada any).

(02.280.048)

RESOLUCIÓ

TRE/2912/2002, de 16 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 (codi de conveni núm. 0810092).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Mar-

torelles, subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 25 de juny de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles per als anys 2002-2004 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 16 de setembre de 2002

MERCÈ CLAVERIA I PUIG

Cap del Servei de Relacions Laborals en funcions

(per autorització de la delegada territorial de 25 de juny de 2002)

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Martorelles, per als anys 2002-2004

CAPÍTOL 1

Article 1

Objecte i norma supletòria

Aquest Conveni, negociat a l'empara del que és disposat en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en l'article 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 ofereix serveis a l'Ajuntament de Martorelles i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resolts en aquest Conveni, 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 d'aquest Conveni, o els que es puguin subscriure en un futur entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i 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 Conveni 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 laboral en qualsevol de les seves modalitats, excepte el personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial i en aquells casos específics que així s'esmentin.

Article 3

Àmbit temporal

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

Aquest Conveni 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 denunciatiu i fins que no s'aconsegueixi un acord que substitueixi aquests Acords, continuarà en vigor.

Article 4

Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni 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 del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de Seguiment i Interpretació i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, 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 Conveni que hi puguin estar vinculades, com els acords a què s'arribi a la taula 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/es de feines i/o salari, un cop complert el temps de sanció, seran admesos altre cop immediatament.

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

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 aquests Acords, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es negociarà amb la Comissió de Seguiment i Interpretació regulada en aquest Capítol, en un màxim de quinze dies.

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

Article 8

Classificació professional

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

L'escala, grup i emplacement defineix la prestació laboral i les funcions a fer i determinar la carrera i promoció professional.

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

El funcionari de carrera té dret d'acord amb el que preveu l'article 141 del Reial decret legislatiu 81/1986, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que 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 precisen 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:

a) Denominació i característiques essencials (activitat professional, categoria, funcions, responsabilitat, etc.).

b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades, que concorden amb la taula retributiva de cada any.

c) 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, si s'escau.

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 l'article 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del Reial decret legislatiu 781/1986 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

1. Comissió de Seguiment i Interpretació.

Els signants del present Conveni col·lectiu (o qui el substitueixi) constituïran una comissió de seguiment i interpretació 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 Conveni; així mateix, mitjançarà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

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

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 constituirà i es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any. Igualment, tindran lloc reunions de la mesa per decisió de la Corporació o per acord entre aquests i les organitzacions sindicals presents per dret a la mesa, i per sol·licitud de totes les organitzacions sindicals presents a la mesa.

Seràn competència d'aquesta mesa de negociació:

a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).

b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.

c) L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.

d) El disseny i l'aprovació de plans de formació.

e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.

f) 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.

g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, 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'indole 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.

m) Serveis mínims en situació de vaga.

n) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquests Acords.

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 Conveni.

Article 11

Departament de Recursos Humans i registre administratiu de personal

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

2. En el Departament de Personal hi haurà un registre de personal informatitzat, a més a més del preceptiu llibre de matrícula, on s'inscriurà tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida administrativa.

En cap cas 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 representats 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.

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 que 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 estableix 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. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

c) El complement específic retribueix 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 experiència

1.2. Solució de problemes

2. Esforç

2.1. Físic

2.2. 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 formen 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'una mensualitat íntegra i s'abonaran en les nòmines de juny i desembre.

e) Complement de productivitat, d'acord amb la normativa legal, s'estableix per a 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'ha produït de l'IPC.

f) Els treballadors i les treballadores que, tot i sent de la plantilla fixa de l'Ajuntament, tinguin suspesa la seva relació laboral (per servei militar o civil substitutori) tindran dret a perce-

bre aquestes pagues que han estat descrites a l'apartat d) mentre duri aquesta situació.

g) El personal en període de prova 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 a l'any 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 complements específics assignats als diferents llocs de treball, tenint presents les modificacions legals que puguin produir-se. I si s'escau, 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-los 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=allotjament; M=manutenció; D=dieta sencera.

G	A	M	D
A	86,55	49,88	136,43
B	45,08	33,06	78,13
C	31,85	24,64	56,5
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 al que es va originar la despesa.

Article 17

Serveis extraordinaris

Les parts firmants d'aquest Conveni, 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 d'hores extraordinàries i potencien els mecanismes necessaris per fer-ho.

1. Són considerades hores extraordinàries aquelles 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. Les hores extraordinàries fetes per cada treballador o treballadora no podran sobrepassar les vuitanta hores anuals.

3. Les hores extraordinàries fetes a causa de 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 i 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, i 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.

5. La realització d'hores extraordinàries requerirà, necessàriament, la voluntarietat del treballador o la treballadora excepte 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:

	2002/euros
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 es crearà 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

El rebut del salari o nòmina

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

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

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

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 hauran de ser considerats 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, si s'escau, 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 previsió 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 corresponguin, en un període màxim de dotze mesos.

Aquesta memòria es remetrà a la taula de negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de quinze dies.

3. En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà el personal afectat d'un altre lloc de treball, almenys de la mateixa categoria o equivalent i nivell i sens detriment de les seves retribucions bàsiques i complementades, 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 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 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 en el 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 a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixen 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 pendent 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 de diferent categoria, ostenti la titulació o la formació que es requereixi. Tot això es comunicarà als delegats de personal, pel temps imprescindible o, en tot cas, 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 pertorqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que percebia anteriorment. En cap cas les seves retribucions podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits o 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 haurà 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 el nou lloc de treball. No obstant això, es garantirà la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

Article 24

Carrera professional

A l'efecte 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 tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseeix, sense que en cap cas 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 inferior a un altre de superior, o bé d'una categoria professional 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 pertany. 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, ni 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 altres aspectes, 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 matèries 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 informará per escrit els representants sindicals del nombre de contractes temporals vigents, 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. Les subcontractacions, assistències i actes de naturalesa administrativa i mercantil que afectin les polítiques de personal seran informats amb caràcter trimestral als 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 se'ls aplicaran com a mínim els següents criteris:

Les proves seran adequades al nivell professional del cos o 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 taula 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 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 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 i 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 dona 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 màxima 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 la 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 particulars 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 Conveni.

Per tot allò que no estigui previst en aquest Conveni es seguirà el que reculli 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 en el marc dels 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, dotze 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 dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli en aquest Conveni per qüestió d'horaris i col·lectius concrets per serveis municipals.

7. La jornada que s'hagi de fer, total 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 a tots els treballadors/es que realitzin 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-pactat en el seu clausulat específic per a 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 taula de negociació.

2.2. Requerirà, en primer terme, la voluntarietat dels treballadors i les treballadores afectats/ades i, en segon lloc, 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 per 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. L'horari del personal que treballi per torns l'haurà de conèixer almenys amb 1 mes d'antelació. El quadrant d'aquests horaris, el nombre 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 vuit dies, sempre que sigui possible.

4. Els horaris del personal quedaran reflectits a l'annex 1 del present Conveni col·lectiu.

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, pel 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 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 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 dos 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 dos períodes.

Quan les vacances siguin en dos 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 del 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 de 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, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu.

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

i) Es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar un familiar (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 fami-

ar 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 pel metge o el 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 tal de 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 prenals i tècniques de preparació del part, amb un avís previ a l'embaràs 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 plena d'un menor de 6 mesos, tindran dret a 22 setmanes, que podran distribuir-se segons 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 progenitor 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 el cas d'adopció plena que comprengui 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 treballin.

q) Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o algun disminuït físic o físic que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'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 els apartats i), en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

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 els de durada superior, excepte en casos de necessitat urgent, en què no serà necessari el compliment del preavís citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la 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 el 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 un procés i una necessitat d'aprenentatge personal i en grup on concorren l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives i una millor capacitat 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 a despeses de formació i perfeccionament del personal laboral i funcionari.

2. Les accions formatives podran ser de dos tipus:

Organitzades per la mateixa Corporació.

Individuals o col·lectives, organitzades per altres institucions o empreses.

El temps d'assistència en horari laboral comptarà com 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 a encàrrecs professionals a personal no municipal en aquells casos que 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 serveis, una paga extraordinària de 450,76 euros.

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

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

d) Als 45 anys de servei, 2 setmanes addicionals de vacances i una paga especial equivalent

al 100% d'una 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 carència 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 als representants 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, 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 la interessada i l'Ajuntament, aquest abonarà com a estímul econòmic una quantitat que atindrà a la següent taula:

Anys	Euros
60	15.025,30
61	12.020,24
62	9.015,18
63	6.010,12
64	3.005,06

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, un informe dels delegats de personal.

Article 38

Incapacitat transitòria

En el cas que un treballador es trobi en situació d'incapacitat laboral, la Corporació li abonarà un complement amb el qual, 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 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 entitat asseguradora a favor de totes les persones al seu servei, així com dels beneficiaris que aquests anomenin per escrit davant de la companyia, i 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.

Les anteriors quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'IPC.

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

Article 40

Assistència jurídica

La Corporació garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada als treballadors 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, 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/es 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.

3. 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.

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 i 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 visqui i depengui econòmicament del o la peticionari/a, 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, fins a un màxim de 150,25 euros.

Aquest ajut es podrà demanar sempre i quan s'adjunti un informe preceptiu de l'ICASS.

Article 44

Bestretes reintegrables

L'Ajuntament atendrà 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 en cap altre 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
De 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 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'aquests riscos i les mesures preventives per evitar-los.

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 trobi exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

2. La Corporació haurà de:

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

El 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, en manipulació de productes o en procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 6 mesos després de signar aquests Acords, 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, tres 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'apartat d) de

l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per quatre membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat membres de la Comissió d'Interpretació i Seguiment, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un 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 apartats a) i b) de l'article 137.1 del Reial decret-lei 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 Corporació 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, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys dues 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 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 dels Acords.

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 i/o 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 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 càrrecs formulat per l'alcaldia o persona en qui 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 deu dies. Aquesta resolució es notificarà a l'interessat expressant els recursos que hi càpiguen i els terminis per interposar-los.

Els representants dels treballadors seran formats 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 retencions d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionadora.

Article 52

Malaltia mental i toxicomanies

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

Article 53

Protecció a la dignitat

52.1. 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 les de naturalesa sexual.

52.2. Les ofenses verbals o físiques de qualsevol tipus de naturalesa contra treballadors o treballadores, per part de companys, companyes, superiors o 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, se'ls facilitarà una còpia dels pressupostos anuals de la Corporació, la normativa de desenvolupament i les modificacions de crèdit corresponents al capítol 1 i les ordres del dia del ple i Comissió de Govern; un exemplar de la nòmina del personal (excepte d'aquelles dades que afectin situacions personals), quan així se sol·liciti, i una còpia dels acords dels plens, comissions o resolucions adoptades en matèria de personal.

També podran assistir a la Comissió de Govern i a la comissió informativa corresponent els representants 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 un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caràcter sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de deu 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 delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que els reconegudes als delegats escollits en eleccions sindicals per part del conjunt de treballador i treballadores.

2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors (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'aquests Acords, 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 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 sindicals 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 fitxar 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 se'ls descompti de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i 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 aquests efectes es disposarà de:

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 que 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 per a cada delegat, 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, tèlex, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Ajuntament.

DISPOSICIONS FINALS

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

2. En l'àmbit d'aplicació d'aquests Acords, les condicions mínimes del personal funcionari seran equivalents a les que corresponen als laborals de la mateixa categoria i antiguitat.

3. El març de cada any es facilitarà als treballadors i les treballadores un full on hi haurà detallades les dades de la seva situació a la Corporació, incloent-hi la classificació, les retribucions bàsiques i complementàries, etc., retencions a compte de l'IRPF, quotes abonades a la Seguretat Social. 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, dividides entre 30 dies.

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

6. Tots els drets i beneficis regulats en aquests Acords 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 ONG dedicades al treball solidari amb el tercer món.

8. S'estableix que la participació dels treballadors i treballadores 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 Conveni del personal funcionari de l'Ajuntament de Martorelles es tramitarà de

conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

(02.273.171)

CORRECCIÓ D'ERRADES

a la Resolució TRE/2430/2002, de 9 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de comerç tèxtil de la província de Barcelona per al període 1.2.2002-31.5.2005 (codi de conveni núm. 0800795) (DOGC núm. 3713, pàg. 15612, de 4.9.2002).

Havent observat diverses errades al text de la Resolució esmentada, tramès al DOGC i publicat al núm. 3713, pàg. 15612, de 4.9.2002, se'n detallen les oportunes correccions.

A la pàgina 15612, al títol, i a la pàg. 15613, al punt núm. 1 del text de la Resolució, on diu: "...per al període 1.2.2002-31.5.2005...", ha de dir:

"...per al període 1.2.2002-31.1.2005..."

A la pàgina 15622, a l'annex, taula del Grup 2, on diu:

"Analista-programador 989,14",

ha de dir:

"Analista-programador 989,74".

Barcelona, 7 d'octubre de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona
(02.280.027)

