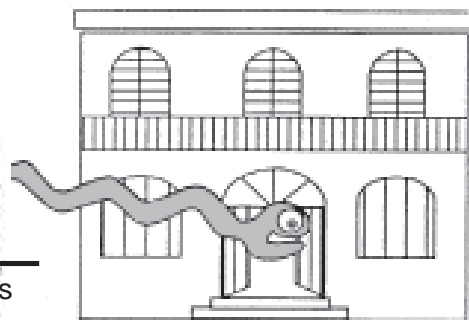


LA REVISTA D'INFORMACIÓ DELS "COCOS"

*el cor***ccoo**

Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament de Mollet del Vallès
Any XVIII - Núm. 172 novembre de 2005



Conveni Col·lectiu 2005 - 2008





EDITORIAL

*el cor***ccoo**
DL . B.-13002-97
Periodicitat: mensual
Tiratge: 500

Butlletí de la Secció Sindical de CCOO de l'Ajuntament de Mollet del Vallès
Plaça Major, 1 Edifici administratiu, 5a planta
08100 Mollet del Vallès
tel. 93 571 95 00
e-mail : ccoo@molletvalles.net
www.conc.es/fsap/ccoomdv

L'opinió manifestada als articles signats és responsabilitat exclusiva dels seus autors i no té per què coincidir amb la d'aquesta publicació.

**CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE
L'AJUNTAMENT DE MOLLET DEL VALLÈS
PER AL PERÍODE 2005-2008**

CAPÍTOL 1. CONDICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Objecte i norma supletòria

1.1. Aquest conveni, negociat a l'empara dels articles 37 i 140 de la *Constitució* i el que és disposa a la *Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical* i en l'article 82, següents i concordants 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*, regula les condicions de treball del personal laboral que presta serveis per l'Ajuntament de Mollet del Vallès i estableix els seus propis sistemes d'aplicació.

Per tot allò que no estigui recollit, previst, ni resolt en aquest conveni, s'aplicaran les disposicions legals que dicti la Unió Europea, 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 del personal al seu servei.

1.2. Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats més representatius i l'Administració General de l'Estat, la Generalitat de Catalunya, la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, la Federació de Municipis de Catalunya i/o l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, es traslladaran a la Comissió de Seguiment i Interpretació per tal de fer-ne, si així correspon, la seva adequació per a aquest Conveni.

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 tot el personal laboral de l'Ajuntament, excepte en aquells casos específics que així s'esmentin.

Article 3. Àmbit temporal

3.1. Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, després de la firma dels representants dels treballadors i treballadores, i tindrà vigència fins el dia 31 de desembre de 2008.

Els efectes econòmics, a excepció del conceptes de l'article 12.3.b) iv, tindran efecte des de l'1 de gener de 2005 i entraran en vigor l'endemà de l'aprovació de l'acord pel Ple de la Corporació.

3.2. 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 un 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 nou conveni que substitueixi aquest, continuarà vigent en tota la seva integritat, exceptuant les condicions econòmiques.

Article 4. Indivisibilitat del conveni

4.1. Les condicions pactades en aquest conveni són mínimes i formen un tot orgànic, unitari i indivisible i, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

4.2. En cas que la jurisdicció laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per a la qual cosa es facultarà a la Comissió de Seguiment i Interpretació i sense que això comporti una nova negociació del conveni, al llarg del temps de vigència pactada.

Article 5. Garanties personals

Es respectaran les situacions personals o col·lectives que ultrapassin les condicions pactades en aquest conveni i que no hagin estat modificades.

Article 6. Resolució de conflictes d'interpretació

Pel que fa als conflictes d'interpretació del conveni, en el cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme.

CAPÍTOL 2. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL, NEGOCIACIÓ I SEGUIMENT

Article 7. Organització del treball

7.1. L'organització del treball és competència 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, garantint en tot moment l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut del personal al servei de l'Ajuntament.

7.2. L'organització de treball incorporarà la dimensió de gènere per avançar en la millora de les condicions de treball i salut de les dones més enllà de la protecció de la salut reproductiva i de la maternitat.

7.3. Els canvis organitzatiu, individuals i/o col·lectius, que afectin el personal en la

modificació de les condicions de treball previstes en aquest conveni, així com també qualsevol disposició normativa que hagi de ser adoptada, i que no vinguin derivats d'aquest conveni, es negociaran prèviament amb el/la delegat/da de personal, en un termini mínim de quinze dies.

Article 8. Plantilla de personal i classificació professional

8.1. Correspon als òrgans competents de l'Ajuntament l'elaboració, aprovació i publicitat de la plantilla del personal al seu servei.

8.2. D'acord amb els articles 18 i 19 del *Text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, les places reservades a personal laboral s'agrupen per cossos, dins dels quals s'estableixen les escales, subescales, classes i categories; així mateix, els cossos del personal són agrupats, segons el nivell de la titulació exigida per ingressar-hi, en cinc grups de titulació.

La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents cossos, escales, subescales, classes i categories en què poden ser agrupats els treballadors i treballadores, i defineix la carrera i promoció professional, d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin

8.3. La inclusió en la plantilla d'una classe i/o categoria diferent de les previstes en la taula de llocs tipus, requereix que sigui negociada prèviament amb el/la delegat/da de personal per tal de determinar-ne la seva denominació, les seves funcions i retribucions.

8.4. Els treballadors i treballadores, d'acord amb el que preveu l'article 141 del *Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local*, aprovat per Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, tenen dret 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

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

9.2. La relació de llocs de treball inclourà l'enumeració de la totalitat dels llocs de treball existents en l'organització, ordenats per àrees de gestió, i amb la següent informació:

- Departament
- Identificació del lloc
- Categoria/lloc tipus
- Denominació
- Conceptes retributius
- Requisits

- Funcions del lloc

9.3. La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

9.4. Anualment, la Corporació negociarà l'actualització de la plantilla orgànica i la relació de llocs de treball, amb el/la delegat/da de personal, i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

Tot això en els termes establerts a la normativa legal d'aplicació al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

9.5. La relació de llocs de treball és pública.

Article 10. Òrgans de representació, negociació i seguiment

10.1. Comissió de Seguiment i Interpretació

Les parts signants d'aquest conveni constituïran una Comissió de Seguiment i Interpretació amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

Estarà formada per un número paritari de membres: per una banda, en representació de la Corporació i, per l'altra, el/la delegat/da de personal i/o les organitzacions sindicals signats d'aquest conveni. El número total de membres de la comissió no superarà els sis membres, tot i que el vot de la representació del personal s'estableix en proporció als resultats obtinguts en el marc de les últimes eleccions sindicals a delegats de personal de l'Ajuntament.

Els membres de la comissió, així com la seva substitució, seran comunicats per escrit a totes les parts que la integren.

La Comissió de Seguiment i Interpretació es dotarà d'un reglament de funcionament intern.

Podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el compliment d'aquest conveni. Es podrà convocar a sol·licitud de qualsevol de les parts, especificant els temes a tractar; i en aquest cas, la comissió s'haurà de reunir en el termini màxim de deu dies a partir de la seva petició. En cas excepcional per motius d'urgència, aquest termini serà de dos dies hàbils.

En especial, la comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació derivada de la interpretació o aplicació d'allò que disposa aquest conveni. Així mateix, intercedirà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

La comissió es considerarà formalment constituïda als 15 dies de l'entrada en vigor del conveni, i es reunirà com a mínim una vegada per trimestre.

10.2. Delegat/da de personal

D'acord amb el que es preveu el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET), el/la delegat/da de personal, en el seu cas, es el/la representant dels treballadors i treballadores a l'empresa per a la defensa dels seus interessos, i se li reconeixen les competències de negociació següents:

- a) Modificació i actualització de la plantilla (classificació, nombre de places, etc.).
- b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- c) L'oferta pública d'ocupació.
- 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 conveni.
- h) Els reglaments de prestació de serveis, sindical, assistencial, seguretat i salut, prevenció de riscos laborals, serveis de prevenció i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal.
- i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial, seguretat i salut, prevenció de riscos laborals, serveis de prevenció i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal.
- j) Bases i convocatòries dels processos selectius d'accés, promoció, provisió i mobilitat del personal.
- k) Mesures sobre salut laboral, que no siguin competència dels delegats de prevenció i/o del Comitè de Seguretat i Salut
- l) Serveis mínims en situació de vaga.
- m) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest conveni i aquelles que es recullen a l'article 64 de l'ET.

Aquesta negociació i la prevista a la Mesa de Negociació pel que afecta a l'àmbit del personal funcionari podrà donar-se de forma conjunta, si el temes a tractar són comuns en la seva temàtica.

Article 11. Registre administratiu del personal

11.1. A l'Ajuntament existirà un Registre de Personal informatitzat, on s'inscriurà a tot el personal al seu servei i s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida administrativa.

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

11.2. El/ la treballador/treballadora, o els seus representants legals, tindrà lliure accés al seu expedient.

Les dades del registre de personal seran tractades d'acord amb el que es preveu a la *Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal* i la seva normativa de desplegament.

CAPÍTOL 3. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 12. Retribucions econòmiques

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

Les retribucions bàsiques tindran la mateixa estructura i idèntica quantia que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública.

Les retribucions complementàries han de respectar l'estructura i el criteri de valoració objectiva de les de la resta del personal.

El gaudi de les retribucions complementàries no crea drets adquirits a favor del personal, llevat de l'establert legalment respecte al grau consolidat en relació amb el nivell del complement de destinació.

12.2. Són retribucions bàsiques:

a) El sou, que correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen els cossos i escales, classes o categories.

Per a l'any 2005 el seu import mensual és el que recull l'annex I del present conveni.

b) Els triennis, que consisteixen en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en aquest.

Per a l'any 2005 el seu import mensual és el que recull l'annex I del present conveni.

Per al còmput dels triennis es reconeixeran la totalitat dels serveis prestats en qualsevol administració pública, encara que la prestació es dugués a terme sense tenir la condició de funcionari/ària de carrera sinó d'eventual, interí/na, laboral o funcionari/ària en pràctiques.

En el supòsit que els tres anys de serveis ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

Quan s'hagin prestat serveis successivament en diferents cossos, escales, classes o categories de diferent grup de classificació, es percebran els triennis acreditats en els grups anteriors per l'import corresponent a aquests.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c) Les pagues extraordinàries, que s'abonaran d'acord amb el que es preveu a l'apartat 4 de l'article 12.

12.3. Són retribucions complementàries:

a) El complement de destinació, corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa. Aquest nivell ha de figurar a la relació de llocs de treball. La seva quantia serà igual per a tots els llocs compresos en un mateix nivell.

Tots els llocs de treball de l'Ajuntament es classifiquen en 30 nivells, d'acord amb la seva valoració, en funció dels criteris de titulació, especialització, responsabilitat, competències i, si s'escau, de comandament, exigits per al seu exercici.

Per a l'any 2005 el seu import mensual és el que recull l'annex I del present conveni.

El grau personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

Es podrà percebre un complement de destinació superior en funció del grau personal consolidat per l'exercici amb anterioritat de llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

Qui obtingui un lloc què a la relació de llocs de treball figuri amb un nivell inferior al del seu grau personal, té dret a percebre almenys el complement de destinació corresponent al seu grau personal.

b) El complement específic, destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, en base als factors establerts a la relació de llocs de treball.

El seu establiment o modificació exigeix, amb caràcter previ, que la Corporació efectui una valoració del lloc de treball atenent a les circumstàncies previstes a la normativa general d'aplicació a la funció pública.

Els factors concurrents que determinen l'atribució del complement específic i les seves quanties per a l'any 2005 són els següents:

i) L'especial dificultat tècnica, l'esforç i la responsabilitat del lloc de treball

Aquests factors defineixen el contingut del lloc de treball en quant a la formació i experiència que es requereixen per al seu desenvolupament, el nivell de creativitat requerit per a donar solució als problemes que puguin plantejar-se, l'especial esforç físic, mental i visual motivat pel desenvolupament del treball, la responsabilitat per errors que

pot derivar-se de l'actuació en el desenvolupament del treball, el grau d'iniciativa o autonomia que requereix el lloc en les seves actuacions i el grau d'incidència que en el desenvolupament de la funció pot tenir la relació amb altres persones.

La valoració d'aquests factors per a cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un nombre de punts entre 1 i 50 i es retribuirà a raó de 12,72 EUR per punt al mes.

ii) Les condicions de treball

Aquest factor aprecia les circumstàncies i condicions de caràcter diferencial en què es desenvolupa el treball.

La valoració d'aquest factor per a cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un o més dels subfactors que es relacionen a continuació amb especificació de la seva retribució mensual:

ii.a) Penositat i/o perillositat en les que es desenvolupa el treball

La valoració aquest subfactor per a cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un nombre de punts entre 1 i 10 i es retribuirà a raó de 12,72 EUR per punt al mes.

ii.b) Condicions de treball dels llocs d'agent de Recaptació Executiva

La valoració d'aquest subfactor es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'una quantia fixa de 283,30 EUR mensuals.

iii) L'autoregulació horària

Aquest factor contempla la realització de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball flexibilitzant la jornada de treball ordinària per raons del servei.

Aquesta flexibilitat comporta necessàriament la coordinació amb el/la cap immediat/a per tal d'assolir els objectius fixats, sense que en cap cas s'hagi de superar el còmput anual d'hores fixat en el present conveni.

La valoració d'aquest factor per a cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un percentatge variable entre el 3% i el 15 % que es calcularà sobre l'import de les retribucions anuals íntegres (pagues extraordinàries incloses) assignades al lloc de treball pels conceptes de sou, complement de destinació i els factors (i) i (ii) del complement específic; d'aquesta quantia global, s'abonarà mensualment una catorzena part.

El percentatge assignat a cada lloc de treball podrà ser objecte de revisió a l'alça o a la baixa d'acord amb les circumstàncies del propi lloc de treball, mitjançant negociació a

l'òrgan de representació i participació del personal que correspongui.

Les persones que ocupin els llocs de treball que tinguin incorporat aquest factor com a component del complement específic no podran percebre salari per hores extraordinàries per serveis realitzats fora de la jornada habitual.

En el supòsit que el/la treballador/treballadora contractat/da temporalment no adquireixi la condició de treballador fix per qualsevol motiu legalment establert, al practicar-se la corresponent liquidació d'havers es procedirà a la regularització del còmput horari mitjançant l'abonament o el descompte, en el seu cas, de les hores del saldo resultant.

iv) Especials condicions horàries

Aquest factor contempla la realització el desenvolupament de la jornada anual de treball d'acord amb una tipologia especial horària de les contemplades per aquest apartat.

La valoració d'aquest factor per a cada lloc es concretarà en la relació de llocs de treball mitjançant l'assignació d'un o més dels subfactors que es relacionen a continuació amb especificació de la seva retribució mensual:

iv.a) Jornada partida

Aquest subfactor contempla la prestació del servei en règim d'horari partit.

La quantia mensual serà de 170,00 EUR mensuals i el seu abonament efectiu es realitzarà aplicant el prorrateig corresponent al nombre de dies assenyalats al calendari de treball com de jornada partida i tenint en compte la seva efectiva realització.

iv.b) Jornada a torns

Aquest subfactor contempla la prestació del servei en sistema de rotació.

Les tipologies de torns seran de tres torns (6 a 14 hores, 14 a 22 hores, 22 a 6 hores) o de dos torns (dos qualssevol dels anteriors).

La quantia mensual serà de 55,00 EUR en el supòsit de 2 torns i de 70,00 EUR en el supòsit de 3 torns.

El seu abonament es condicionarà a l'efectiva realització dels torns durant el mes de referència.

No perdrà el dret a la seva percepció el personal que es trobi en situació de baixa per malaltia comuna, accident de treball o malaltia professional durant els dies que d'acord amb el calendari de treball hauria d'haver prestat el servei en sistema de rotació.

iv.c) Servei en horari nocturn

Aquest subfactor contempla la prestació del servei entre les 22 i les 6 hores.

La quantia mensual serà de 74,00 EUR.

El seu abonament es condicionarà a l'efectiva realització del servei en horari nocturn durant el mes de referència.

iv.d) Servei en dies festius

Aquest subfactor contempla la prestació del servei en dies contemplats com a festius en el calendari de treball general aprovat anualment per la Comissió de Seguiment i Interpretació d'aquest conveni.

La quantia diària serà de 3,00 EUR i el seu abonament efectiu es realitzarà d'acord amb el nombre de dies assenyalats al calendari de treball com festius i tenint en compte la seva efectiva realització.

No perdrà el dret a la seva percepció el personal que es trobi en situació de baixa per malaltia comuna, accident de treball o malaltia professional durant els dies que d'acord amb el calendari de treball hauria d'haver prestat el servei en dies festius.

iv.e) Jornada no presencial

Aquest subfactor contempla l'obligació per raó del servei del/de la treballador/treballadora d'estar localitzable mitjançant telèfon i/o qualsevol altre mitjà tecnològic de comunicacions.

La quantia mensual serà de 67,00 EUR.

v) Incompatibilitat

Aquest factor contempla per als llocs que així ho determini una disposició legal i/o la relació de llocs de treball la impossibilitat d'autorització o reconeixement de la compatibilitat per a la realització d'una segona activitat en el sector públic i/o privat.

Es retribuirà a raó de les següents quanties mensuals:

Llocs de treball del grup A	143,60 EUR
Llocs de treball del grup B	125,29 EUR
Llocs de treball del grup C	109,33 EUR
Llocs de treball del grup D	63,78 EUR
Llocs de treball del grup E	45,60 EUR

c) El complement de productivitat, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball.

S'abonarà en dues vegades, conjuntament amb la nòmina dels mesos de març i setembre, per un import individual màxim en cada pagament de 550,00 EUR.

La quantia concreta a abonar a cada treballador i treballadora estarà en funció de l'assoliment dels objectius aprovats per a cada departament, o unitat orgànica inferior, pel Ple de la corporació d'acord amb el que es preveu a la disposició addicional primera d'aquest conveni.

Mentre el Ple de la corporació no determini els objectius a què fa referència el paràgraf anterior, la percepció del 50 % del complement de productivitat estarà condicionada a què el temps d'absència del lloc de treball motivat pels descansos en la jornada de treball previstos en aquest acord no superin el temps establert per a les referides absències, d'acord amb la següent taula, referida als períodes juliol-desembre (per a l'import a abonar el mes de març) i gener-juny (per a l'import a abonar el mes de setembre):

Temps que supera l'establert	% de reducció del complement de productivitat
Entre 1 i 2 hores	10 %
Entre 121 i 240 minuts	30 %
Entre 241 i 360 minuts	50 %
Més de 360 minuts	100 %

Les quantitats assignades al complement de productivitat durant un període de temps determinat no poden originar drets individuals respecte a les valoracions o les apreciacions corresponents a períodes successius.

El personal que ingressi o cessi a l'Ajuntament durant el període que s'utilitza com a referència per a la determinació de la quantia del complement de productivitat, percebrà la part proporcional al temps efectivament treballat, prorratejant-se per períodes mensuals.

12.4. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i es percebran en els mesos de juny i desembre.

La seva quantia serà d'una mensualitat de sou, triennis, complement de destinació i complement específic (excloses les quanties corresponents al factor iv, especials condicions horàries)

Article 13. Complement personal transitori

13.1. Si l'aplicació del sistema retributiu resultant de l'aplicació d'una nova valoració dels llocs de treball o per modificació de l'actualment existent, comporta una minva del total de

les retribucions anuals, els/les treballadors/treballadores tindran dret a l'establiment d'un complement personal i transitori fins a abastar la diferència, que serà absorbida progressivament per les retribucions complementaries provinents de qualsevol futura millora retributiva que es pugui produir, llevat del complement de productivitat.

13.2. Al personal que en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni te aplicat un complement personal transitori, la quantia d'aquest li serà absorbida anualment pels increments de retribucions, inclosos els derivats del canvi de lloc de treball, d'acord amb el que es preveu al paràgraf anterior.

En els casos que per aplicació d'una nova valoració dels llocs de treball o modificació de l'actualment existent, hi hagin treballadors i treballadores que actualment tenen aplicat un complement personal transitori i que els correspongui aplicar un de nou, aquest segon s'afegirà al primer i la seva evolució seguirà la regla determinada al paràgraf anterior.

Article 14. Increment de retribucions per als anys 2006, 2007 i 2008

L'increment dels imports dels diferents conceptes retributius previstos a l'article 12 d'aquest conveni per als anys 2006, 2007 i 2008 serà el màxim que es determini amb caràcter general per al conjunt de la funció pública.

Article 15. Revisió salarial

La revisió de l'increment experimentat per les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Mollet del Vallès es realitzarà d'acord amb el que es determini amb caràcter general per al conjunt de la funció pública.

Article 16. Indemnitzacions per raó de servei

El personal al servei de l'Ajuntament tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-lo de les despeses motivades per raó dels serveis:

a) Dietes: quantitat diària per a compensar les despeses originades per estada i/o manutenció fora de Mollet del Vallès. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses i fins a un màxim de:

- Per estada: màxim de 57,68 EUR diaris
- Per manutenció:
 - Mitja dieta: màxim de 16,20 EUR diaris
 - Dieta completa: màxim de 39,26 EUR diaris
- Per estada i manutenció: màxim de 96,94 EUR diaris

b) Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses (mitjans públics de transport) o del detall del quilometratge realitzat (mitjans privats de transport), amb els imports següents:

- Mitjans públics de transport: la despesa realitzada segons justificants presentats.
- Vehicle particular: 0,235985 EUR per quilòmetre

c) Prestació de serveis en determinats dies festius: quantitat destinada a compensar el personal que hagi de realitzar la seva jornada laboral per assignació de serveis i/o quadrant horari els dies 24, 25, 31 de desembre i/o 1 de gener. L'import serà de 25,52 EUR diaris.

Article 17. Hores extraordinàries

17.1. Les parts signants d'aquest conveni, conscients de la situació sociolaboral existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar la realització de hores extraordinàries, tot potenciant-ne els mecanismes necessaris.

17.2. Són considerades hores extraordinàries aquelles que excepcionalment puguin fer-se a més a més de la jornada habitual. En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i/o situacions d'emergència que puguin sorgir (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

17.3. La realització de hores extraordinàries requerirà necessàriament la voluntat de la persona afectada excepte aquells serveis que es derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

17.4. Les hores extraordinàries realitzades es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades per la persona responsable del departament respectiu. Aquest full de control estarà a disposició del personal. Es passarà una relació mensual de les hores extraordinàries realitzades al/a la delegat/da de personal i a les seccions sindicals constituïdes a l'Ajuntament.

17.5. La realització de hores extraordinàries donarà lloc a la seva compensació o a la seva retribució.

A aquests efectes, es distingirà les realitzades en dies laborables o festius i horaris nocturns o nocturns i festius. Per dia festiu s'entenen els dies declarats festius en cada calendari de treball anual o els dies de descans setmanal de cada persona. Per horari nocturn s'entenen les hores compreses entre les 22,00 i les 6,00 hores. Per horari nocturn i festiu s'entenen les hores compreses entre les 22,00 i les 6,00 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari de treball anual o els dies de descans setmanal de cada persona.

17.6. Com a criteri general, les hores extraordinàries es compensaran amb una disminució de la jornada laboral ordinària de la persona que les ha realitzat. Aquesta disminució es farà efectiva dins dels tres mesos següents a la seva realització, i s'aplicarà d'acord amb la taula següent:

Tipologia de hora extraordinària	Hores a compensar
En dia laborable	1 hora i 15 minuts, per cada hora

En dia festiu o en horari nocturn	1 hora i 30 minuts, per cada hora
En dia festiu i en horari nocturn	2 hores, per cada hora

17.7. En els supòsits que la planificació general de la prestació dels serveis impossibiliti la compensació, les hores extraordinàries es retribuiran. Aquesta retribució s'abonarà en la nòmina del mes següent a la seva realització i d'acord amb els imports de la taula següent segons el lloc tipus a què pertany el lloc de treball de la persona que les ha realitzat:

Lloc tipus	Hora extra normal (EUR/hora)	Hora extra festiva o nocturna (EUR/hora)	Hora extra festiva i nocturna (EUR/hora)
Tècnic/a auxiliar C3	13,68	15,05	16,42
Tècnic/a auxiliar C2	12,92	14,21	15,50
Tècnic/a auxiliar C1	11,17	12,29	13,40
Administratiu/va C3	12,97	14,27	15,56
Administratiu/va C2	12,57	13,83	15,06
Administratiu/va C1	11,89	13,08	14,27
Informador/a C	12,12	13,33	14,54
Informador/a D	10,09	11,10	12,11
Secretari/ària Suport Gral.	10,98	12,08	13,18
Auxiliar administratiu/va D2	10,53	11,58	12,64
Auxiliar administratiu/va D1	9,85	10,84	11,82
Caporal Policia Municipal	14,85	16,34	17,82
Agent Policia Municipal	13,43	14,77	16,12
Cap de colla	13,05	14,36	15,66
Oficial/a	11,28	12,41	13,54
Conductor/a maquinista	10,24	11,26	12,29
Ajudant/a E2	9,64	10,60	11,57
Ajudant/a E1	9,44	10,38	11,33
Auxiliar jardineria	8,01	8,81	9,61
Supervisor/a subalterns/es	11,44	12,58	13,73
Recepcionista	9,74	10,71	11,69
Col·labor. en dinamització	9,74	10,71	11,69
Subaltern/a-Notificador/a	9,67	10,64	11,60
Subaltern/a E2	9,44	10,38	11,33
Subaltern/a E1	8,84	9,72	10,61
Agent recaptació executiva	11,04	12,14	13,25
Treballador/a familiar	10,56	11,62	12,67
Vigilant/a Medi Ambient i A.	10,56	11,62	12,67
Telefonista	9,64	10,60	11,57
Vigilant/a parcs i jardins	10,62	11,68	12,74

17.8 Anualment la Comissió de seguiment i interpretació del conveni farà una anàlisi dels serveis extraordinaris realitzats l'any anterior.

Article 18. El rebut de salari o nòmina

18.1. El pagament de la nòmina i/o qualsevol tipus de prestació econòmica en favor del personal es realitzarà, segons recullen les bases d'execució del pressupost municipal, mitjançant transferència al compte obert en qualsevol entitat financera o d'estalvi assenyalada per cada persona mitjançant l'imprès normalitzat determinat a l'efecte.

18.2. La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte del personal serà el dia 28 de cada mes, amb excepció dels mesos de juny i desembre en què la data límit d'ingrés serà el dia 23. Quan aquests dies coincideixin amb dissabte o festiu, la data límit d'ingrés serà el dia laborable immediatament anterior.

18.3. 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 de treball ja fet.

18.4. La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament a cada persona d'un rebut individual i confidencial justificatiu del pagament. El model de rebut, i les modificacions que hi puguin haver, haurà de ser informat pel/per la delegat/da de personal.

CAPÍTOL 4. OCUPACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Article 19. Plans d'ocupació

19.1. 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.

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

- a) Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al servei o departament de què es tracti.
- b) Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el pla.
- c) Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.
- d) 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.

e) 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 General de Negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies

19.3. 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 i nivell o equivalent i sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement específic.

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

Article 20. Oferta pública d'ocupació

20.1. 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 que, dotats pressupostàriament, no estiguin ocupats per treballadors/res amb contracte fix ni reservats per permís, excedència forçosa, incapacitat transitòria, o qualsevol altre situació prevista a les normes legals o reglamentàries.

20.2. L'oferta pública d'ocupació serà negociada amb el/la delegat/da de personal qui vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 21. Selecció de personal, promoció interna, mobilitat, transferència i provisió de llocs de treball

21.1. La selecció del personal, la promoció interna, la mobilitat, la transferència, la provisió de llocs de treball i la carrera professional, es regularà a l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès mitjançant un reglament que serà negociat i acordat amb les organitzacions sindicals, en el termini màxim de 4 mesos des de la signatura d'aquest conveni.

L'esmentat reglament garantirà els principis bàsics següents:

1. La transparència, la igualtat, la capacitat i els mèrits.
2. La promoció del personal subjecte en el marc d'aquest conveni.
3. La discriminació positiva per raons de gènere.
4. L'accés de persones amb discapacitats..
5. La participació dels representants del personal.

21.2. En aquest interval, i com a mesura provisional, la contractació de substitucions corresponents a la subescala auxiliar de l'escala d'administració general, es realitzarà en base a l'ordre de puntuacions que els candidats obtinguin, a través d'un concurs-oposició que es realitzarà a aquest efecte amb periodicitat bianual. Les bases d'aquest concurs-oposició seran

negociades amb les organitzacions sindicals.

Article 22. Adscripcions provisionals i comissions de serveis

22.1. 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 patir situacions de maltractament, de les descrites a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- f) Per patir situacions d'assetjament sexual.
- g) Per haver d'assumir persones dependents, al seu càrrec.
- h) Per raons de servei.

22.2. 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 patir situacions de maltractaments, descrites a la *Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*.
- b) Per patir situacions d'assetjament sexual..
- c) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.
- d) 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.
- e) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball pendent de provisió.
- f) Adaptant les condicions laborals escaients, per permetre que les persones que tinguin al seu càrrec algun menor de sis anys o una persona amb disminució física, psíquica, o sensorial, o una persona dependent amb un grau superior de 65%.

22.3. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà pel temps imprescindible o, en tot cas, per un termini màxim de sis mesos, 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 ostenti la titulació o la formació que es requereixi. Es comunicarà al/la delegat/da de personal.

22.4. 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 venia percebent. 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. Carrera professional

23.1. L'Ajuntament de Mollet del Vallès garantirà als seus treballadors/res el dret a gaudir d'una carrera administrativa i de promoció interna dins el seu àmbit.

23.2 L'Ajuntament i les organitzacions sindicals impulsaran la creació d'un pla de carrera universal que abasti efectivament tots els grups i categories en què s'organitza la Corporació.

L'objectiu és dissenyar un marc de carrera professional per a tots els grups i categories, l'amplitud de la qual vagi més enllà del grup de classificació que actualment ocupa la persona.

Article 24. Promoció professional

24.1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'un grup inferior a un altre de superior, o bé d'un lloc tipus a un altre de diferent dins del mateix grup.

24.2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs-oposició o 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 dos anys en el grup immediatament inferior al qual pertanyin. 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 al grup C, des del grup D; i del grup E al D amb una antiguitat de 10 anys o de cinc 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 matèries que ja hagi superat en altres proves per l'ingrés a l'Ajuntament si les bases ho recullen així.

Atesa la possibilitat que recull l'article 296 del *Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril*, es reservarà per a promoció interna amb caràcter obligatori el 50 per cent de places vacants a cada convocatòria.

Article 25. Segona activitat

25.1. El personal laboral fix passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en el mateix o en altres departaments de l'Ajuntament quan al·leguin motius d'incapacitat física, psíquica o sensorial, acreditats convenientment, d'acord amb el que es prevegi al reglament que s'elabori a l'efecte. 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.

El Departament d'Organització i 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

escollat el/la delegat/da de personal. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

25.2. En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat 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 mantindrà, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

25.3. S'acorda l'elaboració d'un reglament, dins els primers quatre mesos de vigència efectiva d'aquest conveni, que es negociarà i acordarà amb les organitzacions sindicals.

Article 26. Seguiment de la contractació

26.1. Almenys trimestralment, la Corporació informarà per escrit a les seccions sindicals constituïdes dels nomenaments interins i 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

Aquest informe ha de permetre fer una anàlisi de la situació de la segregació ocupacional vertical i horitzontal, en tots els departaments i categories, així com, com la previsió de mesures correctores de discriminació positiva.

26.2. Fruït dels convenis de col·laboració signats per l'Ajuntament amb diferents universitats i/o centres educatius, es podran incorporar estudiants en pràctiques als diferents departaments municipals que facilitin l'adquisició de nous aprenentatges personals que ajudin a una millor inserció en el món del treball d'aquestes persones.

Es garantiran unes retribucions mínimes segons categories.

26.3. Les subcontractacions, assistències tècniques i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral al/la delegat/da de personal.

Article 27. Excedències

27.1. El personal laboral fix haurà de ser declarat en situació d'excedència per incompatibilitat 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 altre situació.

27.2. Es tindrà dret a excedència voluntària per causes esdevingudes de patir violència de gènere.

Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulti d'aplicació cap termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos

tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupin, essent computable aquest període a efectes d'ascensos, triennis i drets passius.

No obstant això, si de les actuacions de tutela judicial resultes que la efectivitat del dret de protecció de la víctima ho exigeix, es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos. En aquest termini tindrà els mateix drets del paràgraf anterior.

27.3. També es podrà concedir excedència voluntària al personal que ho sol·liciti per interès particular.

Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver ofert serveis durant 1 any en l'Administració com treballador laboral fix. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior als dos anys continuats.

27.4. Procedirà també declarar en situació d'excedència voluntària al/a la treballador/treballadora quan, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

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

Si hi ha alguna vacant, el reingrés es farà per adscripció provisional, sempre que es reuneixin els requisits per ocupar el lloc de treball.

27.5. El personal laboral fix també tindrà dret a un període d'excedència voluntària, no superior a tres anys, per tenir cura d'un fill que sigui menor de 6 anys, ja sigui per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, i que es comptarà des de la data del seu naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. 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 treballadora tindrà dret a assistir a cursos de formació.

27.6. El personal laboral fix té dret a un període d'excedència voluntària, de durada no superior a un any, per a tenir cura d'un familiar que estigui al seu càrrec, fins al segon grau, inclusivament, de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

Aquesta excedència comporta els mateixos drets i efectes que els establerts per a l'excedència per tenir cura d'un fill, regulada en el punt anterior.

27.7. Es podrà concedir excedència voluntària al personal laboral fix per agrupació familiar, amb una durada mínima de dos anys i un màxima de quinze, si el cònjuge o persona amb qui es conviu resideix en un altre municipi pel fet d'haver obtingut un lloc de treball definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral en qualsevol administració pública, organisme

autònom o entitat gestora de la Seguretat Social o en òrgans constitucionals o del poder judicial.

27.8. Es concedirà l'excedència als/a les treballadors/res fixos/es per serveis especials:

- a) Per adquisició de la condició de treballador/ra al servei d'organitzacions internacionals o supranacionals.
- b) Per designació del treballador/ra per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina.
- c) Per l'exercici de càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior.
- d) Per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació .
- e) Per complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.
- f) Per complir missions de rescat i/o emergència amb organismes públics nacionals o internacionals per al temps indispensable.
- g) I en tots aquells supòsits contemplats a la normativa vigent.

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.

CAPÍTOL 5. JORNADA, HORARIS, VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

Article 28. Jornada de treball

28.1. La jornada de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà de 1.498 hores en còmput anual.

Per al seu càlcul s'estarà a:

Nombre de dies laborables a l'any, de dilluns a divendres, segons el calendari laboral de la Generalitat de Catalunya, descomptant 23 dies de vacances; 24 i 31 de desembre; 8 dies d'assumptes propis que es determinaran com a vacances addicionals per Setmana Santa i Nadal (derivats de l'article 30.5 d'aquest conveni i segons la normativa vigent en relació a l'acumulació d'aquests dies amb caràcter general), i multiplicant el nombre de dies resultant per 7 hores/dia.

En cas que el resultat, sigui superior a les 1.498, aquesta diferència es compensarà de la

forma que estableixi el calendari laboral per a cada any.

28.2. 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 i Interpretació. S'especificaren, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries en base als diversos col·lectius.

Igualment, es comunicarà al personal que treballa a torns i tipologies horàries especials, la concreció de la seva distribució horària, en el termini màxim d'1 mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.

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

28.4. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball, es tindrà dos dies de descans que s'estableixen en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament per qüestió de serveis per llocs de treball concrets.

28.5. S'estableix un temps de descans, en jornada continuada de 6 hores, computable com a jornada de treball, de 30 minuts.

28.6. Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran no laborables a efectes del còmput anual, i tindran la consideració de festiu amb caràcter general, garantint, però, els serveis d'informació i atenció ciutadana.

Article 29. Horaris

29.1. El compliment de la jornada de treball, es realitzarà, en base als diversos col·lectius i diferents tipologies horàries d'aplicació. Les diverses tipologies horàries, s'aplicaran als diversos llocs de treball, atenent a criteris d'eficàcia i eficiència.

La concreció i aplicació d'aquestes tipologies, les farà la Corporació, prèvia negociació i acord amb les organitzacions sindicals.

29.2. S'estarà a les següents tipologies horàries:

29.2.1. Per al col·lectiu d'administració

- a) Horari de 8,00 a 15,00 hores, de dilluns a divendres, amb una flexibilitat horària de trenta minuts entre les 7,45 h i les 8,15 h, la recuperació dels quals es farà de les 14,45 h a les 15.15 h dins del mateix mes.
- b) Horari de 15,00 a 22,00 hores, de dilluns a divendres, amb una flexibilitat horària de trenta minuts entre les 14,45 i les 15.15 hores, la recuperació dels quals es farà entre les 21,45 h i les 22.15 h dins el mateix mes.

- c) Horari de jornada partida. En aquells casos en que es justifiqui la seva necessitat, en base a una millora del servei i una millor atenció als ciutadans.

Aquesta aplicació comportarà, la negociació prèvia, fonamentada en els següent criteris:

- Compensació econòmica específica, d'acord amb les quantitats establertes a l'article 12.3 b) iv.b) d'aquest Conveni, en funció del nombre de dies setmanals d'aplicació efectiva de la jornada partida.
 - Projecte tècnic
 - La voluntarietat com a prioritat per a l'adscripció al lloc, d'acord amb perfil determinat
 - Interval entre final de la primera part i inici de la segona part de jornada d'un màxim de tres hores.
- d) Per tal d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en casos excepcionals i amb una sol·licitud prèvia al departament d'Organització i Recursos Humans, es podrà fer una jornada laboral de 9 h a 16 h, amb una flexibilitat horària de quinze minuts entre les 9 h i les 9,15 h, la recuperació dels quals es farà entre les 16 h i 16,15 h dins el mateix mes.

29.2.2. Personal de l'Oficina d'Atenció Ciutadana (OAC)

Per tal de garantir el servei continuat de dilluns a divendres, i els dissabtes de 9 a 14 h, la distribució horària estarà subjecta a la planificació establerta al calendari anual, amb els horaris rotatius següents: de 8 a 14 h; de 9 a 15 h.; i màxim dues persones de 10 a 13 hores i de 15 a 20 hores, i més dissabte de 9 a 14 hores.

29.2.3. Recepcionista

Horari de 8,00 a 15,00 hores, de dilluns a divendres.

29.2.4. Personal subaltern adscrit al Departament d'Organització i Recursos Humans

- a) Supervisor/a de subalterns: de dilluns a divendres de 8 a 15 hores

- b) Subaltern/a:

- Subaltern matí: alternar
 - 1 setmana de dilluns a divendres, de 7,30 a 14,30 hores
 - 1 setmana de dilluns a divendres de 8 a 14 hores i dissabte de 9 a 14 hores
- Subaltern tarda: de dilluns a divendres, de 15,00 a 22,00 h.

Els horaris del personal que presta els seus serveis a l'OAC, del/de la recepcionista i del personal subaltern adscrit al Departament d'Organització i Recursos Humans s'adequaran

a les necessitats dels serveis en els períodes de vacances i ponts, en el marc de la planificació establerta al calendari anual.

29.2.5. Personal adscrit al Departament de Serveis Personals

29.2.5.1. Biblioteca Municipal “Can Mulà”

a) Tècnic/a auxiliar:

- Dilluns i dimecres: 15,45 a 20.30 hores
- Dimarts i dijous: de 9,30 a 13,30 hores i de 15,45 a 20,30 hores
- Divendres: de 16 a 20,30 hores
- Dissabtes: de 10 a 13,30 hores

b) Subaltern/a:

- Dilluns i dimecres: 15,45 a 20.30 hores
- Dimarts i dijous: de 9,30 a 13,30 hores i de 15,45 a 20,30 hores
- Divendres: de 16 a 20,30 hores
- Dissabtes: de 10 a 13,30 hores

29.2.5.2. Sala de lectura de l'Era

a) Tècnic/a auxiliar:

- Dilluns i dimecres i divendres : 15,00 a 20.00 hores
- Dimarts i dijous: de 9,00 a 14,00 hores i de 15,00 a 20,00 hores

29.2.5.3. Personal que presta els seus serveis als Centres d'Educació Infantil i Primària (CEIP) i a l'Escola d'Adults

L'horari ordinari tipus del personal subaltern que presta els seus serveis als CEIP serà de dilluns a divendres de 8.00 a 12.45 hores i de 14.30 a 16.45 hores, tot i que les hores de sortida seran modificades per adaptar-les a la jornada lectiva diària que s'apliqui a cada centre educatiu, exclusivament en base als acords dels consells escolars.

L'horari ordinari del personal subaltern que presta els seus serveis a l'Escola d'Adults serà de dilluns a divendres de 14,30 a 21,30 hores.

Igualment, en els mesos de juliol i agost, l'horari serà de dilluns a divendres de 8 a 15 hores, en base a l'organització del servei.

Així mateix, l'excedent de jornada d'aquest personal, si n'hi hagués, serà compensat coincidint amb el període no lectiu dels centres escolars durant les vacances de Nadal, sumant-li les vacances establertes amb caràcter general, al present conveni de condicions, no superant en cap cas, el termini no lectiu del centre.

29.2.5.4. Centres cívics i culturals

a) Centre cívic L'Era

- Dinamitzador/a sociocultural: de dilluns a divendres, de 15 a 22 hores.
- Informador/a juvenil: de dilluns a divendres, de 15 a 22 hores.
- Col·laborador/a en dinamització: de dilluns a divendres, de 15,30 a 22 hores.
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 8,30 a 15,30 hores.

b) Centre cívic Can Pantiquet

- Dinamitzador/a sociocultural: de dilluns a divendres, de 15 a 22 hores
- Col·laborador/a en dinamització: de dilluns a divendres, de 15,30 a 22 hores
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 8,30 a 15,30 hores

Per a cobrir els serveis els dissabtes de 10,30 a 13,00 hores i de 15,30 a 21 hores es farà una rotació entre els/les col·laboradors/res en dinamització, que s'establirà anualment, en el marc del calendari laboral.

c) Centre cultural La Marineta

- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 8,30 a 15,30 hores
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 15,00 a 22 hores
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 9 a 16 hores

Per a cobrir els serveis els dissabtes de 10 a 14 hores i de 17 a 21 hores es farà una rotació entre els/les subalterns/nes dels equipaments, que s'establirà anualment, en el marc del calendari laboral.

d) Centre cívic Joana Barcala

- Dinamitzador/a sociocultural: de dilluns a divendres, de 15,00 a 22 hores
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 8,30 a 15,30 hores
- Subaltern/a: de dilluns a divendres, de 15,00 a 22 hores

e) Centre cívic Can Borrell

- Dinamitzador/a sociocultural: de dilluns a divendres, de 15 a 22 hores
- Col·laborador/a en dinamització: de dilluns a divendres, de 16 a 19,30 hores (1).
- Subaltern/a: de dilluns a divendres de 8,30 a 15,30 hores

f) Centre cívic de Lourdes:

- Subaltern/a: de dilluns a divendres de 15 a 22 hores

g) Centre cívic La República

- Col·laborador/a en dinamització: de dilluns a divendres de 15,30 a 22,00 hores

h) Ateneu de Gent Gran

- Col·laborador/a en dinamització: de dilluns a divendres, de 16 a 19,30 hores (1).

i) Teatre de Can Gomà

- Porter/a: de dilluns a divendres, de 15 a 22 hores

En els períodes de vacances aquest horaris es podran modificar, per tal d'adaptar-los a les activitats programades i/o necessitats del servei. Aquest canvi serà comunicat amb antelació de dos mesos als treballadors/es afectats/des. En cas de no estar d'acord, es resoldrà a la comissió de seguiment i interpretació d'aquest conveni.

(1) El personal adscrit als llocs de treball de col·laborador/a en dinamització d'aquest dos centres actualment tenen mitja jornada, en el cas, que s'incrementes a jornada completa el seu horari seria igual que la resta de col·laboradors/res en dinamització, i entrarien dintre de la rotació dels dissabtes del Centre cívic Can Pantiquet.

29.2.6. Personal adscrit als departaments d'Obres, Serveis i Transports i Territori i Medi Ambient

29.2.6.1. Vigilants/tes de Parcs i Cementiri:

a) Estiu:

- Dies no estius: de 15,30 a 22,30 hores
- Dies festius: de 8,30 a 14,00 hores i de 19,00 a 22,30 hores

b) Hivern:

- Dies no estius: de 14,30 a 21,30 hores
- Dies festius: de 8,30 a 14,00 hores i de 18,00 a 21,30 hores

S'entenen per festius, tots els dies marcats com a tal en el calendari laboral.

S'estableix una disponibilitat horària individual de caràcter addicional de fins un màxim de 30 hores/any, que serà requerida la seva realització, exclusivament, durant la setmana, anterior i posterior a l'1 de novembre de cada any.

El sistema de rotació treball/descans serà d'una setmana de treball i una de descans començant el cicle els dissabtes.

29.2.6.2. Personal adscrit a les brigades d'oficis:

a) Estiu (1 de maig a 30 de setembre): de 7,00 a 14,00 hores, de dilluns a divendres.

b) Hivern (1 d'octubre a 30 d'abril): de 8,00 a 15,00 hores, de dilluns a divendres.

En aquestes franges horàries, s'estableix una flexibilitat horària de 5 minuts. La seva recuperació es farà entre les 14/15 i les 14,05/15,05 hores.

Article 30. Vacances

30.1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, son de 23 dies laborables o proporcionals al temps treballat des del dia 31 d'agost de l'any anterior, si aquest és menor.

30.2. Les vacances es faran preferentment durant els mesos de juliol i agost. Començaran el primer dia laborable després de finalitzar la jornada de treball i en cap cas podran ajuntar-se als dies de lliure disposició. Es garantirà que, al menys, 15 dies laborables es podran gaudir dintre del període preferent.

30.3 Per a determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de la manera següent:

a) La planificació distributiva dels torns es farà per departaments i de comú acord entre el seu personal. Es comunicarà al Departament d'Organització i Recursos Humans amb una antelació mínima de dos mesos.

b) En cas de conflicte d'interessos, s'atendrà a torns rotatius anuals.

c) El personal dels serveis de vigilància de parcs i cementiri realitzarà les vacances als mesos de juliol i agost sencers, de forma rotativa. Començaran el primer dia laborable després de finalitzar la jornada de treball i en cap cas podran ajuntar-se amb dies de lliure disposició. S'estableix com a criteri, si és el mes de juliol sencer, el còmput es farà comptant des del 31 de juliol endarrera; si la realització és el mes d'agost el còmput es farà a partir de l'1 d'agost cap a endavant. Només a per sol·licitud expressa individual motivada es podrà gaudir de les vacances de forma diferent a l'esmentada, si es autoritzada per la persona responsable del servei corresponent.

30.4. Es poden dividir les vacances, com a màxim 3 períodes a l'any i, els períodes no poden ser inferiors a cinc dies laborals (exceptuant Setmana Santa i Nadal), s'hauran de gaudir abans del 15 de desembre d'any. Solament per causes justificades es pot modificar, d'acord amb el cap del departament, aquest criteris. Així com, els supòsits previstos en aquest text per les baixes per maternitat.

30.5. 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, 4 dies per Setmana Santa i 4 dies per Nadal. No substituïbles per compensació econòmica.

Article 31. Permisos i llicències

31.1. En tots aquests possibles casos que s'esmenten, degudament justificats, el personal tindrà

dret als permisos retribuïts següents:

- a) Per naixement d'un fill, adopció, acolliment permanent o pre-adoptiu d'un infant es disposarà de cinc dies naturals, si s'esdevé a Catalunya, o bé sis dies naturals, si és fora de Catalunya, comptats sempre a partir de la mateixa data en què s'ha produït el fet que genera el permís, o des de el dia següent si l'interessat hagués treballat la jornada sencera. Es garanteix que si més no que tres dels dies siguin laborables.
- b) Per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat (heterosexual o homosexual), es disposarà de dos dies naturals, si s'esdevé en la mateixa localitat de residència; fins a quatre dies naturals si és en una altra localitat catalana i fins a sis dies naturals si és fora de Catalunya, comptats sempre a partir de la mateixa data en què s'ha produït el fet que genera el permís, llevat que l'interessat hagués treballat la jornada sencera durant el mateix, que comptarà a partir de l'endemà.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies es podran gaudir dintre de les dues primeres setmanes de la intervenció i/o hospitalització, de forma continuada i a petició del/de la treballador/tr treballadora. Si l'estada del pacient al centre hospitalari és de cinc o més dies es podrà gaudir de forma fraccionada, també dintre de les dues primeres setmanes de la intervenció i/o hospitalització.

- c) Per raó de matrimoni o relació de parella estable (heterosexual o homosexual) d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, es disposarà del dia.
- d) Per canvi de domicili, sense canvi de residència, es disposarà d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.
- e) Per concursar a exàmens finals o eliminatoris en centres oficials (centres de formació reglada o complementària reconeguts i/o que tinguin conveni amb la Generalitat de Catalunya i/o l'Estat), així com l'examen per a l'obtenció del carnet de conduir en totes les seves convocatòries, a excepció d'aquelles que es derivin de la retirada del carnet per qualsevol causa prevista per la llei i/o resolució judicial, així com les proves d'accés o provisió a l'Ajuntament de Mollet del Vallès, es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.
- f) Es disposarà d'un màxim de 4 dies a l'any per preparació d'exàmens, que estiguin relacionats amb el que estableix l'article 23, que regula la carrera professional.
- g) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps que realment sigui necessari.
- h) 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.

- i) Es disposarà d'un "pot" de 20 hores anuals, per destinar al temps realment indispensable per acompanyar a un familiar (primer grau de consanguinitat o afinitat) 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 en la xarxa pública, si hi ha circumstàncies especials mèdiques que ho facin necessari, i sigui justificat.
- j) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècniques 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.
- k) El personal que té fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, disposaran del temps que realment sigui indispensable per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-los si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.
- l) En els supòsits d'adopció internacional, quant calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, es concedirà dos setmanes, a més a més del establert a l'article 31.4, a) i c)..
- m) Es disposarà d'un dia a l'any, que es podrà fraccionar, per fer entrevistes escolars, quan l'horari sigui fitxat pel centre escolar i, es justifiqui mitjançant la certificació oportuna.

31.2. Es podrà disposar d'1 dia de lliure disposició, sense justificació. En aquest sentit, per gaudir d'aquest dia, s'estarà al que disposa la normativa en el seu article 148 del Decret 214/1990.

31.3. Llicències. El personal laboral fix o temporal amb un mínim de 6 mesos seguits de prestació de serveis a l'Ajuntament i ocupant una plaça vacant, podrà demanar les llicències següents, que hauran de justificar degudament:

- a) Per celebració de matrimoni o relació de parella estable (heterosexual o homosexual) es disposarà de quinze dies naturals, que es poden gaudir dins del termini d'un any des de la data del fet causal.
- b) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència, només, s'ha de subordinar a les necessitats dels serveis.
- c) Es poden concedir llicències, sense retribució, per a atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a tres mesos, prorrogables excepcionalment tres mesos més.
- d) Per l'assistència a cursos de formació o perfeccionament professional que tinguin relació amb el lloc de treball, es podrà demanar un permís de formació no retribuït, amb una durada no superior a un mes, amb reserva de lloc de treball, segona allò que es

determina a l'article 37 c) del present conveni.

31.4. Permisos de lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment:

- a) Les treballadores, per raó d'infantament o adopció plena d'un menor de 9 mesos, tindran dret a 22 setmanes, que podran distribuir, segons els convingui, abans o després del part. Si el part és doble tindran dues setmanes més. En ambdós casos, es garantirà que sis setmanes siguin posteriors al part.

En aquest temps s'hi inclouen les 4 setmanes, per acumulació d'hores, en concepte de lactància.

No obstant, i sens perjudici de les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare (reglamentat a la Seguretat Social), en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

Aquesta opció pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable la seva aplicació, com pot ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquest darrers casos siguin imputables a la mare.

- b) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.
- c) La/el treballadora/tr treballador, per raó d'adopció o acolliment, tant preadadoptiu com permanent d'un menor de fins a 6 anys, el permís tindrà una durada de 22 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
- d) En els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents, serà de 18 setmanes.

- e) El/la treballador/ra que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec seu un o una familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.
- f) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal, maternitat, adopció, acolliment d'un infant, els/les treballadors/res tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de la jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 4.
- g) En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els/les treballadors/res que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

Si per la llicència d'alguns dels supòsits dels apartats a), c) i d), la mare no ha pogut gaudir de les vacances podrà gaudir-los: en qualsevol moment, si la incorporació és abans del 31 de desembre; immediatament després de la finalització de la llicència corresponent si la reincorporació es a l'any següent.

30.5. Pel que fa a la demanda i justificació de totes les situacions anteriors, s'estarà a:

- a) Qualsevol dels permisos i llicències explicitades, caldrà sol·licitar-les de forma prèvia, per mitjà dels protocols i impresos que l'organització disposa a tal fi, o a través de la corresponent instància, si s'escau.
- b) Els permisos i les llicències de fins a deu dies de durada hauran de sol·licitar-se amb dos dies hàbils d'antelació i amb nou dies hàbils els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en què no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.
- c) Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament al Departament d'Organització i Recursos Humans en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

CAPÍTOL 6.- POLITIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Article 32.- Accés de la dona a l'Ajuntament

L'Ajuntament i les organitzacions signants d'aquest conveni es comprometen a l'aplicació, a tots els àmbits de la política d'organització i recursos humans, de l'article II-83 del Tractat pel qual s'estableix una Constitució Europea, i en el mateix sentit, el que recull l'Ordre de Presidència del Govern 525/2005, de 7 de març.

Article 33.- Violència de gènere.

Conscients de que la violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent a la nostra societat, per ser considerades les persones agredides, pels seus agressors, carents dels drets més elementals de la llibertat, respecte i capacitat de decisió, manifestem la voluntat col·lectiva d'aquesta organització de lluitar amb tots els mitjans al nostre abast per tal d'eradicar aquesta lacra social.

Amb la voluntat d'assolir aquests objectius comuns, s'aplicaran les següents mesures i/o compromisos:

- a) La Corporació i/o el/la delegat/da de personal posaran en coneixement de la fiscalia qualsevol cas de violència de gènere del que es tingui coneixement. Presentant-se, posteriorment com a part en els diferents processos oberts.
- b) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídic especialitzat a les treballadores que la necessitin per raó de violència de gènere.
- c) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològic especialitzat a les treballadores que ho necessitin per raó de violència de gènere.
- d) No es considerarà com a falta els retards i les absències del treball, produïts per una treballadora que pateixi violència de gènere.
- e) La persona afectada per violència de gènere tindrà dret a la mobilitat entre els diferents organismes, instituts i/o empreses municipals en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, amb la reserva de lloc de treball.
- f) També tindrà dret a excedència forçosa de fins a dos anys dels quals els primers 6 mesos la persona afectada cobrarà el 100% de les seves retribucions i els següents 6 mesos cobrarà el 100% de les bàsiques i el 50% de les complementàries.
- g) Tindrà dret, la persona afectada per violència de gènere, a excedència voluntària des del primer dia de servei a l'Ajuntament de Mollet del Vallès, amb reserva del lloc de treball, fins que s'ha acabi la situació que ha motivat aquesta excedència.

CAPÍTOL 7. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT DEL PERSONAL

Article 34. Formació i perfeccionament del personal

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i

una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels/les treballadors/res al servei de les Administracions Públiques, dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

La presència de les organitzacions sindicals resulta especialment necessària per quant la formació afecta i incideix en les condicions de treball, expectatives de promoció i carrera, i marc professional dels empleats públics.

La formació s'ha de concebre com a element integrat de la política de recursos humans, que s'interrelacionen amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització i faciliti la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'estableix.

Article 35.- Mesa de formació

La Mesa de Formació està integrada per la Corporació i un membre de cada secció sindical amb representació. Se li atribueixen funcions d'elaboració i seguiment, i es reunirà com a mínim dues vegades a l'any.

Article 36 Formació interna

36.1. Anualment, la Corporació realitzarà, conjuntament amb la representació sindical a la Mesa de Formació, un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu, del qual sortirà la proposta del Pla de Formació.

D'aquest pla, que recollirà l'oferta formativa de caràcter col·lectiu, se'n facilitarà còpia a tots els/les treballadors/treballadores.

A efectes metodològics del desenvolupament del Pla de Formació, s'estarà a:

- a) La corporació preveurà una partida pressupostària equivalent al 0,5% del capítol 1 dels pressupostos a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla (laborals i funcionaris), que finançarà amb recursos propis o amb col·laboració amb altres institucions i entitats.
- b) La realització efectiva de les accions formatives, es farà a través del personal propi o en col·laboració amb d'altres institucions i/o centres oficials reconeguts.
- c) Els treballadors i les treballadores, mitjançant formulari facilitat pel Departament d'Organització i Recursos Humans, faran una sol·licitud, indicant aquelles accions

formatives en les que estan interessats, tenint en compte les indicacions referents a aprenentatges, objectius i destinataris

- d) La selecció del personal als cursos integrats al Pla de Formació de l'Ajuntament s'establirà, en base a les prioritzacions que faran els caps de departament, d'acord amb els criteris establerts a la Mesa de Formació
- e) Dels llistats d'assistència a cada una de les accions formatives, es donarà compte a les organitzacions sindicals.

L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu. S'íncentivarà amb compensació de jornada quan es tracti de cursos organitzats fora de la jornada ordinària.

36.2. Pel que fa a les accions formatives individuals, contemplades en el Pla de Formació, i que tenint relació amb el lloc de treball hagin estat autoritzades a petició de la persona interessada, seran abonades per l'Ajuntament fins a les quantitats següents:

Grups A	797,26 EUROS
Grups B i C	637,80 EUROS
Grups D i E	478,35 EUROS

De la quantitat rebuda, el 50% estarà condicionada al fet que la persona interessada segueixi treballant a l'Ajuntament un mínim de tres anys des de la realització del curs. En cas contrari, aquest import li serà retengut de la liquidació corresponent.

Això també comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li computi com a temps efectiu de treball.

Article 37. Formació externa

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni, que sigui personal laboral fix o personal laboral temporal amb un mínim de 6 mesos seguits de prestació de serveis a l'Ajuntament i ocupant una plaça vacant, tindrà dret a que se'ls faciliti, en base a les necessitats del servei, el següent:

- a) Gaudir de permisos necessaris per a presentar-se a exàmens, segons recull l'article 31.1. e).
- b) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per a obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut i es faci en centres oficials o homologats.
- c) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Aquest apartat quedarà limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball. Així mateix, el permís de formació no retribuït no podrà tenir una durada superior a un mes.

- d) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració Pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre significarà la recuperació de la jornada.

Article 38. 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 puguin fer càrrec.

CAPÍTOL 8. ACCIÓ SOCIAL

Article 39. Premi d'antiguitat

El personal laboral fix que compleixi l'antiguitat de serveis efectius en qualsevol Administració, tindrà dret als següents premis:

- a) Als 25 anys de serveis, una paga de 703,50 EUR, i la consolidació d'1 dia addicional de vacances.
- b) Als 35 anys de servei, una setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Article 40. Jubilació

40.1. L'edat de jubilació del personal laboral 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.

40.2. Al personal esmentat en el paràgraf anterior, amb cònjuge al seu càrrec, la pensió retributiva de jubilació del qual sigui inferior al salari mínim interprofessional i la unitat familiar no tingui reconeguts altres ingressos, la Corporació li abonarà, d'un sol cop, una quantitat a l'alça, equivalent a les possibles diferències entre la pensió que estiguin a punt de rebre i el salari mínim interprofessional d'aquest any, referida a 10 anualitats.

Aquesta mateixa consideració, en el cas d'un/a treballador/ra sense cònjuge a càrrec seu, se li garanteixen les diferències equivalents a la pensió mínima contributiva .

40.3. La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà de tot plegat als representats del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

40.4. A partir del moment en què el/la treballador/ra 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.

40.5. El personal laboral fix que ho desitgi podran demanar la jubilació avançada si compleixin els requisits legals per fer-ho a partir dels seixanta anys.

En el cas d'acord de jubilació avançada entre la persona interessada i l'Ajuntament, aquest abonarà com a estímul econòmic una quantitat que estarà entre els 12.755,97 i 38.267,93 EUR.

Per fixar la quantitat es tindrà en compte una relació inversament proporcional a dues circumstàncies personals: edat i grau personal. També es tindrà en compte la salut i la vida laboral a l'Administració Pública.

- 1) La quantitat mínima establerta per a tothom, i la resta en base a:
- 2) 60% condicionat a: a) Edat i b) Grau personal
- 3) 40% condicionat a: a) Salut i b) Vida laboral a l'Administració Pública

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, l'informe del/de la delegat/da de personal.

Article 41. Incapacitat transitòria

41.1. En el cas que un/a treballador/ra es trobi en situació d'incapacitat laboral, la Corporació li abonarà un complement que, sumat al subsidi oportú que rebi de la Seguretat social, arribi al 100% de les seves retribucions, fins que se s'incorpori de nou a la feina i fins que es mantingui l'obligació de cotitzar.

Es condiona el cobrament d'aquest complement, a que les persones que es trobin en aquesta situació es sotmetin als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi.

Aquesta clàusula queda també condicionada a que, en el semestre anterior de referència (gener – juny, juliol – desembre) l'absentisme del conjunt de l'Ajuntament no superi el 7%. Per al càlcul, no es considerarà absentisme els supòsits d'absències derivades d'accident de treball, malaltia professional, maternitat, interrupció de l'embaràs, els supòsit que recull aquest acord envers a qui pateix violència de gènere, permisos i llicències, i vacances.

41.2. El personal laboral fix que, com a conseqüència d'accident de treball o malaltia professional, sigui declarat en situació d'invalidesa total, tindrà garantit un altre lloc de treball dins l'Ajuntament, amb les següents condicions:

- Existència de vacant.
- Que la persona interessada acrediti capacitat per desenvolupar les funcions inherents al lloc de treball.
- Que l'activitat sigui compatible amb la pensió d'invalidesa.
- Que no hagi complert l'edat de 55 anys o aquella que generi el dret a rebre la prestació d'invalidesa en un 75 % de la base reguladora.

El mateix dret i amb les mateixes condicions tindrà el personal laboral fix que, com a

conseqüència de revisió de la seva invalidesa absoluta sigui declarat en situació de invalidesa total per a la seva professió habitual.

41.3. En el cas que, amb motiu de la revisió de la invalidesa, el/la treballador/ra obtingui l'alta per tornar a treballar, se li aplicarà la normativa de funció pública en matèria de rehabilitació.

Article 42. Cobertura de riscos

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: 21.486,43 EUR
- b) Per invalidesa permanent absoluta derivada o no d'accident laboral: 42.972,06 EUR
- c) Per invalidesa permanent total derivada o no d'accident laboral: 21.486,43
- d) Per invalidesa a causa d'un accident de circulació: 21.486,43

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'índex general de preus al consum de la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 43. Bestretes reintegrables

43.1. Tenint en compte la disponibilitat econòmica de la partida pressupostària corresponent, dotada amb 30.000 EUR, per a la totalitat de la plantilla (personal funcionari, laboral i eventual), recuperables segons com es produeixin les amortitzacions, es podran concedir bestretes reintegrables amb una declaració prèvia individual de la seva necessitat, amb un pronunciament favorable del/de la delegat/da de personal i amb una posterior justificació en un termini d'un mes des de la seva concessió. L'incompliment d'aquesta premissa invalidaria la concessió.

43.2. La bestreta, haurà de respondre a alguna d'aquestes necessitats:

- a) Desnonament, adquisició, rehabilitació o reparació d'habitatge.
- b) Execució judicial de deutes.
- c) Despeses mèdico-quirúrgiques no cobertes per la seguretat social.
- e) Despeses de sepeli.

Per a qualsevol altre supòsit, caldrà acord específic a la Comissió de Seguiment i Interpretació.

43.3. En cap cas, l'avançament serà superior a la quantitat de 3.000 EUR i l'amortització es farà en un termini màxim de 18 mesos en quantitats iguals i sense interessos ni despeses de cap tipus.

Article 44. Assistència jurídica i fiances

La Corporació garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada al personal al seu servei que la necessitin per raó de conflictes derivats de la prestació del servei. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del/de la lletrat/da, que haurà de ser acceptat/da expressament per la Corporació.

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

Article 45. Personal de conducció de vehicles

El cost que es deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir del personal que ocupa llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, serà abonat per l'Ajuntament, amb petició prèvia i justificació. Sempre que la renovació no vingui motivada per la retirada del carnet per qualsevol causa prevista per la llei i/o resolució judicial.

Article 46. Garantia per danys

Quan es produeixi un dany o destrucció d'objectes personals dels/de les treballadors/treballadores durant l'exercici de les seves funcions, previ informe del cap de departament i degudament justificada la seva reposició i/o reparació, s'abonarà per part de l'Ajuntament a la persona afectada.

Article 47. Ajut a fills discapacitats

L'Ajuntament abonarà un ajut mensual per cada fill amb discapacitats psíquiques o físiques que convisqui i depengui econòmicament d'un/a treballador/ra, 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 130,24 EUR.

En la sol·licitud d'aquest ajut es demanarà un informe preceptiu de l'ICASS.

CAPÍTOL 9. SEGURETAT, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 48. Salut laboral

48.1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les

tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

48.2. L'Ajuntament es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritats, la seguretat i la salut del personal al servei de l'Ajuntament. També es compromet a coordinar les actuacions dels seus departaments, seccions i/o unitats amb els serveis de prevenció.

48.3. En aquest sentit, l'Ajuntament manifesta el seu compromís amb l'objectiu bàsic de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*: promoure la seguretat i salut dels/de les treballadors/res mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció dels riscos derivats del treball, desenvolupant els principis generals:

- Evitar els riscos
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar
- Combatre els riscos en el seu origen
- Adaptar la feina a la persona
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica
- Planificar la prevenció
- Substituir el que sigui perillós, perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill
- Avantposar les mesures de protecció col·lectives a les individuals
- Facilitar les degudes instruccions al personal al servei de l'Ajuntament.

48.4. Així mateix, l'Ajuntament es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, en l'avaluació de riscos i en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

48.5. L'Ajuntament i les organitzacions sindicals signants acord en les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- Oferir en el moment de l'accés a la funció pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tot el personal al servei de l'Ajuntament, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals* i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

- Continuant amb l'aplicació de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, l'Ajuntament implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors i

dels usuaris. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut es pactarà la prioritització dels centres de treball.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

- L'Ajuntament, amb la consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els/les treballadors/res encarregats/des de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de la Corporació i serà específica, adequada i suficient. Repetint-se anualment aquesta formació.

- Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal, hauran de tenir realitzada l'avaluació inicial de riscos. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores

- L'Ajuntament proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció .

En el moment de la incorporació del personal laboral (tant amb contracte fix com temporal) rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals tant del seu lloc de treball com de l'Ajuntament en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.)

- L'Ajuntament donarà una formació bàsica de 30 hores, a més de les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

48.6. L'Ajuntament garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que per les seves característiques personals sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Ajuntament haurà d'encarregar al/a la treballador/ra, dins de la mateixa unitat orgànica, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

48.7. És d'especial menció l'atenció al risc reproductiu. L'Ajuntament haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical. Les treballadores han de rebre informació sobre l'esmentada relació.

En el moment que una treballadora posi en coneixement de la Corporació la seva situació

d'embaràs, caldrà immediatament fer una revisió de l'avaluació de riscos i en el supòsit del més mínim risc per la mare i/o el fetus es procedirà, d'immediat, al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc.

Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

48.8. L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc del Comitè de Seguretat i Salut. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents-incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut

48.9. L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD) i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències i en el context global de la ciutat. Per aquest motiu, hi ha aprovat i està en funcionament un protocol d'actuació de DDD i un altre d'aplicació de productes fitosanitaris que serveixen per regular, coordinar, controlar i vigilar les aplicacions en les seves dependències i/o espais oberts, la realització de tractaments, amb i/o productes fitosanitaris, plaguicides d'ús ambiental, tot plegat, amb la finalitat de minimitzar-ne el seu ús i evitar possibles riscos o accidents per a la salut.

Així mateix, es compromet a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, així com totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

48.10. L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball, de protecció individuals (EPI), així com el vestuari necessaris per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut dels treballadors i les treballadores.

L'Ajuntament s'assegurarà que els subministres als treballadors i a les treballadores de maquinària, equips, productes i estris de treball, no constitueixin una font de perill per als treballadors. Instal·lant-se, i donant la informació als/a les treballadors/res per a la correcta utilització, així com les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades.

La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització dels mateixos serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient informatiu i/o sancionador, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

48.11. Quan en un mateix centre de treball es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals. de les mesures d'emergència.

L'Ajuntament informarà i donarà les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball, en relació als riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis i aquestes es duguin a terme en els centres de treball municipals, li requerirà l'obligatorietat de donar compliment de totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors i treballadores, així com dels seus propis treballadors i treballadores.

Article 49. Delegats i/o delegades de prevenció

49.1. A l'Ajuntament de Mollet del Vallès les seccions sindicals constituïdes nomenaran un/una delegat i/o delegada de prevenció, que notificaran per escrit a la Corporació i a l'Oficina Pública de Registre A (OPRA).

49.2. Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, abans que siguin executades i en especial:
 - La planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
 - L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
 - La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.
 - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*.

- El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
 - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- e) A participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

49.3. En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

- a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

- c) Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.
- d) Rebre de la Corporació les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'Ajuntament, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals* en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- f) Exigir a l'Ajuntament que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de

protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

- g) Proposar a l'òrgan de representació del personal que adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*.

Article 50. Comitè de Seguretat i Salut

50.1. A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art. 34.2.d) de la *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals*. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat seran els delegats i/o delegades de prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut funcionarà d'acord amb el que estableix el seu Reglament de funcionament intern.

50.2. El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Ajuntament. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

50.3. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.
- b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del Servei de Prevenció, si s'escau.
- c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física del personal al servei de l'Ajuntament, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer i analitzar la investigació dels accidents i incidents ocorreguts en les dependències municipals i/o per part del personal al seu servei, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

- e) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

Article 51. Servei de Prevenció

51.1. El servei de prevenció es el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives. Assessoren i assisteixen a l'Ajuntament, al personal al seu servei o als seus representants, i als òrgans de representació especialitzats.

51.2. L'Ajuntament iniciarà un procés d'assumpció progressiva de les activitats preventives amb recursos humans i materials propis d'acord amb la planificació del desenvolupament del sistema integral de gestió de la prevenció

51.3. El servei de prevenció ha de proporcionar a l'Ajuntament l'assessorament i el suport que calgui segons els tipus de riscos que hi hagi i pel que fa a:

- a) Dissenyar, aplicar i coordinar els plans i programes d'actuació preventiva.
- b) Avaluar els factors de risc que puguin afectar a la seguretat i salut dels treballadors i treballadores, en els termes que preveu l'article 16 de la *Llei de prevenció de riscos laborals*.
- c) Determinar les prioritats en l'adopció de mesures preventives adequades i vetllar per la seva eficàcia.
- d) Informar i formar als treballadors i treballadores
- e) Prestar els primers auxilis i els plans d'emergència
- f) Vigilar la salut dels treballadors i treballadores en relació als riscos derivats del treball
- g) Participar i assessor al Comitè de seguretat i salut.
- h) Assessorar en l'acompliment de les mesures preventives en matèria de coordinació d'activitats.
- i) I totes aquelles que li atribueixin les lleis i la normativa concordant.

Article. 52. Assetjament moral i laboral.

La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en que es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altre persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

L'assetjament moral en el treball està definit per la Directiva 89/381 de la Unió Europea i posteriors resolucions de 20 de setembre de 2001 i 12 de maig de 2003, establint-se que "parlem d'assetjament moral, laboral o Mobbing quan dos o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i prolongada en el temps sobre un altre persona en el lloc de treball.

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Mollet del Vallès s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

- a) Elaboració durant l'any 2006 de l'avaluació de riscos psicosocials.
- b) Obrir un expedient informatiu immediat, a qualsevol indicati de que s'està donat una situació d'assetjament, a petició de qualsevol treballador o treballadora
- c) L'Ajuntament garantirà l'assistència i l'assessorament jurídic especialitzat al personal al seu servei que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.
- d) L'Ajuntament garantirà l'assistència i l'assessorament psicològic especialitzat al personal al seu servei que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.
- e) Elaboració d'un protocol d'actuació.

Article 53. Assetjament sexual.

L'Ajuntament i la representació del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respectin la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballin dins el seu àmbit laboral.

La Directiva europea 2002/73, defineix com assetjament sexual "la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

En aquest sentit, les parts signants del present conveni de condicions estableixen les següents mesures i/o compromisos:

- a) Obrir un expedient informatiu immediat, a qualsevol indicati de que s'està donat una situació d'assetjament sexual, a petició de qualsevol treballador o treballadora
- b) Elaboració d'un protocol d'actuació.
- c) L'Ajuntament es compromet a facilitar l'assessorament i l'assistència específica i confidencial amb un tècnic o una tècnica especialitzada per qualsevol conflicte que pugui implicar una conducta d'assetjament sexual o qualsevol conducta no desitjada de naturalesa sexual que afecti la dignitat dels treballador i treballadores.
- d) S'aplicarà la normativa disciplinària vigent i seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin, més encara quan hi hagi posició de superioritat jeràrquica.
- e) Si es produeix assetjament sexual dins l'àmbit dels treballadors i les treballadores d'una empresa subcontractada que presti els seus serveis dins l'Ajuntament de Mollet, organismes i/o empreses municipals, es demanarà a l'empresa concessionària que prengui les mesures legals adients.
- f) Així mateix es posaran els fets en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la Corporació i els representants del personal.

Article 54. Medi ambient

En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació per part de la societat sobre la protecció del medi ambient que ha comportat un canvi en la mentalitat de la societat respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al mon del treball i progressivament les empreses

implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuosos amb el medi natural.

Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Ajuntament i les organitzacions sindicals signants acorden la creació d'una comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

Article 55. Pla de drogodependències, tabaquisme i alcoholisme

El Comitè de Seguretat i Salut durà a terme un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades a aconseguir una millora en la salut i es desenvoluparà amb la cooperació i la participació de totes les parts implicades: Corporació, sindicats, personal municipal i organismes oficials.

Les actuacions que s'estableixin aniran dirigides a reduir les causes i les conseqüències del consum de drogues, tabac i alcohol en el medi laboral a través d'accions preventives, assistencials i rehabilitadores.

Els objectius bàsics d'aquest pla seran:

- Prevenir conductes de consum de drogues i alcohol.
- Fomentar la responsabilitat i la col·laboració de tot el personal al servei de l'Ajuntament per tal de complir les normes que s'estableixin en el pla.
- Proporcionar assessorament, informació i tractament al personal afectat i als seus familiars d'aquest tipus de problemes per tal que puguin incorporar-se de nou en el medi socio-laboral.
- Prevenir la sinistralitat laboral.
- Millorar la productivitat i la qualitat del treball.
- Reduir l'absentisme.
- Harmonitzar les relacions laborals.

Article 56. Reconeixement mèdic

56.1. Anualment, dins del darrer trimestre de l'any, 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 la persona.

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica, i al personal majors de 45 anys que ho demani se'ls farà una revisió mèdica andrològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona 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/de la treballador/ra.

56.2. Per a anàlisi estadística, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de persones. Anàlisi que contemplarà malalties tipus, amb lloc de treball tipus per tal de deduir-ne accions preventives concretes.

56.3. Es garantirà un control mèdic específic al personal al servei de l'Ajuntament quan s'els detecti una malaltia professional, o un risc conegut que pot derivar en malaltia professional futura, o que arrel de l'anàlisi del lloc de treball el servei de prevenció o de vigilància de la salut tingui sospites fonamentades de que s'està produint un problema sobre la seva salut, tant si afecta als treballadors i treballadores individualment com a un col·lectiu concret o una categoria de treball específica.

Article 57. Capacitat disminuïda

57.1. S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en l'article 137.1 a) i b) del *Text refós de la Llei general de la Seguretat Social*, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

El personal a qui se li reconegui una invalidesa permanent parcial, 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.

57.2. Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en contrast amb el servei de Vigilància de la Salut i el Servei de Prevenció que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a 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. Si, per impossibilitat, fos assignada una destinació de categoria inferior conservarà les mateixes retribucions per grup i complement de destinació, i es preservarà, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

57.3. La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball al seu personal amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

57.4. L'Ajuntament garantirà, d'acord amb la normativa vigent, l'accés a l'oferta pública d'ocupació de les persones discapacitades. A tal efecte elaborarà un llistat de llocs de treball que puguin ser duts a terme per persones discapacitades. I garantirà l'adequació i adaptació de tots els llocs de treball per a aquelles persones amb discapacitat física o sensorial que hi puguin optar.

Article 58. Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hagi un risc diagnosticat pel metge, per lleu que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge de l'empresa o de la

Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Article 59. Roba de treball i equips de protecció individual (EPI)

59.1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així 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 l'intempèrie.

59.2. La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi el mes de maig i la d'hivern abans del 15 d'octubre.

59.3. La uniformitat, els EPI, la quantitat i periodicitat de lliurament és el que es recull als annexos II i III d'aquest conveni.

59.4. Cada dos anys, la Corporació i els representants del personal, en el marc del Comitè de Seguretat i Salut, avaluaran el funcionament d'aquest apartat i es podran plantejar les modificacions adients a la Comissió de Seguiment i Interpretació.

59.5. En el cas de deteriorament, trencament o peça defectuosa del producte i/o peça de roba, el/la treballador/ra demanarà el canvi o la reposició directament a l'Oficina de Compres, que li reposarà d'immediat de l'estoc existent o procedirà al seu encàrrec i reposició amb el temps més breu possible. Si aquesta circumstància afecta a qualsevol EPI es deixarà, provisionalment, de fer la feina per la qual sigui requerit l'EPI esmentat.

59.6. Quan el/la treballador/a deixi el seu lloc de treball, o sigui requerit per l'Ajuntament, restarà obligat a tornar la roba de treball, que se li hagi lliurat en la darrera ocasió, al seu departament. En cas contrari, es podrà descomptar econòmicament per valor del cost del material no retornat.

59.7. Els uniformes i/o roba de treball seran obligatoris pel personal de brigades d'obres i jardineria, conserges d'escola, personal de neteja, conserges i/o ordenances, vigilants de parcs i cementiri, i treballadors/es familiars. La no utilització o utilització incorrecta dels mateixos serà objecte d'amonestació i/o obertura d'expedient sancionador, en el seu cas.

59.8. La decisió d'aprovar, modificar o treure, per part de la Corporació l'obligació de portar uniforme i/o roba de treball a qualsevol col·lectiu i/o persones individuals, de treballadors i/o treballadores, requerirà la prèvia negociació en el marc de la Comissió de Seguiment i Interpretació.

CAPITOL 10. POLITIQUES SOLIDÀRIES I DE COOPERRACIÓ

Article 60 POLITIQUES SOLIDÀRIES I DE COOPERACIÓ

60.1. L'Ajuntament i les organitzacions signants del present conveni acorden la creació d'un fons econòmic que es destinarà a projectes solidaris i de cooperació amb el Tercer Món.

Aquest fons econòmic anual en dotarà amb les següents opcions:

- a) Mitjançant els descomptes fets al personal, ocasionats per l'exercici del dret de vaga.
- b) El personal, a través d'un imprès al efecte, podrà, si així ho desitja, comunicar al Departament d'Organització i Recursos humans la seva voluntat d'aportar del seu treball una hora anual que serà destinada al fons solidari i de cooperació. Aquest descompte es farà a la nòmina de juny.

En el marc de la Comissió de Seguiment i Interpretació es proposaran els diferents projectes i s'establirà les quanties econòmiques i la destinació de les mateixes, donant compte al conjunt de personal.

60.2 El personal que, amb la conformitat de l'Ajuntament, prengui part en missions de rescat i/o emergències amb organismes públics nacionals o internacionals, se li abonarà les seves retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement específic, fins un màxim de 3 mesos.

60.3.- En el termini de vigència d'aquest conveni l'Ajuntament procurarà que les màquines expeditores de begudes i aliments instal·lades a les dependències municipals estiguin dotades de productes de "comerç just".

CAPÍTOL 11. DE LES RESPONSABILITATS

Article 61. Règim disciplinari

61.1. El personal laboral 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.

61.2. Les organitzacions sindicals seran informades de l'obertura i resolució dels expedients disciplinaris, donant audiència a les mateixes d'acord amb que estableix l'article 55. 2 del present conveni si el treballador o treballadora ha manifesta la seva condició de afiliat.

61.3. Es garanteix que el personal al servei de l'Ajuntament que per motiu de sanció sigui suspès de feina i salari, un cop complert el temps de sanció, serà admès altre cop immediatament a partir de la demanda de reingrés que haurà de realitzar la persona interessada en el termini d'un mes abans de la finalització de la suspensió. (article 22.3 del Reglament de situacions administratives).

Article 62. Malaltia mental i toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes del/de la treballador/a 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 el/la delegat/da de personal haurà de ser consultat/da explícitament.

CAPÍTOL 12. DRETS SINDICALS I GARANTIES

Article 63. Informació i participació sindical

63.1. Es garanteix que els representants del personal (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal, preservant el que diu la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

63.2. Podran assistir a la Junta de Govern Local i a les comissions informatives corresponents els representants de les seccions sindicals constituïdes i/o el/la delegat/da de personal quan es tractin temes relacionats amb la política de personal i sigui requerit per la Presidència de la Junta i/o Comissió.

63.3. La Corporació facilitarà als representants del personal un tauler d'anuncis en un lloc adient, 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.

Aquesta informació, també, podrà ser remesa a través del sistema informàtic.

Article 64. Garanties dels representants legals i sindicals

64.1. D'acord amb el que es preveu a l'article 10 de la *Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical*, les seccions sindicals dels sindicats més representatius, constituïdes en la Corporació, podran, cadascuna d'elles, designar un delegat o delegada sindical (“delegat/da LOLS”) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als membres de la Junta de Personal.

64.2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants del personal (legals i sindicals) per exercir les seves funcions serà de 360 hores anuals.

64.3. El crèdit horari resultant i reconegut a cada secció sindical, en base als crèdits horaris individuals, podrà ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, entre els representants del personal de la mateixa secció sindical (legals i sindicals) que sense traspasar el màxim total poden quedar rellevats de la prestació de la feina sense que la seva retribució en surti perjudicada.

L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació anual, en el que

s'indicarà el nom del/de la representant i el nombre d'hores assignades mes a mes. Aquesta planificació, podrà ser modificada, exclusivament, en els deu primers dies dels mesos de maig, setembre i gener.

En el cas que no s'hagi comunicat per escrit al Departament d'Organització i Recursos Humans aquesta planificació anual abans del 15 de gener de cada any, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

64.4. Les persones membres de la Junta de Personal o delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic, estatal i/o europeu dels sindicats majoritaris presents a la Mesa General de la Funció Pública disposaran, amb un acord previ amb la Corporació, d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació.

64.5. Per fer possible l'equilibri entre l'exercici dels drets sindicals i la planificació i organització del treball, la utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es planificarà i comunicarà, sempre que això sigui possible, amb una antelació mínima de 48 hores, al cap immediat a efectes de comunicació.

En qualsevol cas caldrà fer el full corresponent i lliurar-lo en el termini màxim de tres dies, així com fixar la incidència.

Article 65. Drets de les persones afiliades a les organitzacions sindicals

65.1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret, si així ho sol·licita, a que li sigui descomptat de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a l'organització sindical respectiva tot adjuntant una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

65.2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, per falta greu o molt greu, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 66. Dret de reunió

66.1. La Corporació facilitarà el dret de reunió del personal al seu servei durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà de:

- a) Assemblees generals: fins a 33 hores anuals per al conjunt del personal per a les reunions o assemblees convocades pels seus representants o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.
- b) Assemblees sectorials: les seccions sindicals, legalment constituïdes, tindran dret a convocar assemblees sectorials en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin i fins a un màxim de 18 hores durant tot l'any.
- c) Reunions de secció sindical: les convocatòries de reunió que afectin exclusivament les

persones afiliades a una organització sindical constituïda a l'Ajuntament, comptaran amb un crèdit de 30 hores anuals.

66.2. En tots els casos, serà obligatori fitxar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

66.3. Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà al Departament d'Organització i Recursos Humans 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 ha hagut.

Article 67. Mitjans i recursos

67.1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius disposaran d'un local que tindrà els mitjans necessaris per a dur a terme les seves activitats sindicals. Es consideraran mitjans necessaris, a més del material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

67.2. La Corporació consignarà en els seus pressupostos un fons de 133,67 EUR per a cada delegat o delegada de personal, que seran abonats durant el primer trimestre de l'any per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions. Podran decidir i comunicar a l'Ajuntament, a través del Departament d'Organització i Recursos Humans, que aquesta aportació econòmica s'acumuli per al conjunt de representants que pertanyen a una mateixa organització sindical i li sigui abonada a la secció sindical respectiva.

67.3. 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 i sindicals del personal per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Ajuntament.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Durant l'any 2006 es procedirà a una revisió global de la relació de llocs de treball i la seva valoració. A tal efecte, durant el primer trimestre de l'any es constituirà una Mesa de negociació específica on hi seran presents els sindicats majoritaris a l'Ajuntament.

L'aplicació de la revisió i de la nova valoració dels llocs de treball es produirà de forma progressiva entre els anys 2007 i 2008 en un calendari acordat per les parts.

Segona

Les parts signants d'aquest acord, manifesten la seva voluntat i es comprometen a posar en marxa els mecanismes necessaris a fi de que abans de finalitzar la vigència del mateix s'hagi fet el procés de funcionarització del personal laboral restant, d'acord amb el que es planteja a

la disposició transitòria desena del *Text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre.

Aquest procés de funcionarització, tindrà en compte els següents criteris:

- a) Les proves seran adequades al nivell professional del cos o escala corresponent.
- b) 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.
- c) Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.
- d) En el marc de la Comissió de Seguiment i Interpretació, es podran establir criteris específics sobre la funcionarització i el seu desenvolupament.

Tercera

Les parts signants d'aquest acord, manifesten la seva voluntat i es comprometen a elaborar i posar en marxa abans de quatre mesos els reglaments de: accés, selecció i provisió de llocs de treball, de segona activitat i el manual de seguretat i presència de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Quarta

A banda de l'augment global que han experimentat les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament l'any 2005, d'acord amb el que s'ha determinat amb caràcter general per al conjunt de la funció pública, també es dotarà un fons amb una quantia equivalent al 0,9 % de la massa salarial, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració de l'Ajuntament, així com de millorar l'eficàcia, l'eficiència i la qualitat en la prestació dels serveis públics.

El criteri de repartiment s'acordarà en la Mesa de negociació.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

La corporació i les organitzacions sindicals signants del present conveni constituïran una comissió per a estudiar els criteris, indicadors i objectius que serviran per a mesurar el rendiment a efectes de pagament del complement de productivitat a que es refereix l'apartat c) de l'article 12.3 d'aquest acord.

Segona

En el període de vigència del present acord, la quantia mensual de la retribució del subfactor

“servei en horari nocturn” del complement específic, que es recull a l'apartat iv.d) de l'article 12.3 experimentarà els següents increments:

- L'any 2006, la quantia mensual de la retribució per aquest subfactor serà de 108,00 EUR.
- L'any 2007, la quantia mensual de la retribució per aquest subfactor serà de 142.00 EUR.
- L'any 2008, la quantia mensual de la retribució per aquest subfactor serà de 176,00 EUR.

Tercera

Per als anys 2006, 2007 i 2008 es dota un fons econòmic per tal d'implementar mesures de classificació professional i promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Administració de l'Ajuntament, així com per a millorar l'eficàcia, l'eficiència i la qualitat en la prestació dels serveis públics, amb la quantia equivalent a aplicar sobre la massa salarial la diferència entre l'índex d'evolució i el percentatge d'increment que van experimentar les retribucions del personal funcionari l'exercici anterior.

L'índex d'evolució serà el major dels següents indicadors:

- a) Increment interanual de l'Índex de preus al consum corresponent al conjunt de l'Estat.
- a) Increment interanual de l'Índex de preus al consum corresponent a Catalunya.

El criteri de repartiment s'acordarà en la Mesa de negociació.

L'aplicació d'aquest fons econòmic a les retribucions individuals del personal afectat es produirà abans d'aplicar l'increment retributiu aprovat per al conjunt de la funció pública i s'abonarà, amb efectes retroactius al mes de gener, en el mes de febrer de cadascú dels referits anys.

Quarta: Suspensió i extinció del contracte

Els contractes finalitzaran per les causes assenyalades al respecte en l'Estatut dels Treballadors, excepte el que s'estableix en els apartats g), h) i) de l'article 49 d'aquest Estatut, així com per cessament del servei o activitat de manera definitiva i fonamentat en causes tecnològiques i econòmiques.

En el cas de suspensió temporal dels contractes, com a conseqüència de les causes previstes en els apartats i) i j) de l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors, així com per cessament de l'activitat per reforma o qualsevol altra causa, la Corporació garantirà la percepció de totes les retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement específic.

En aquests casos, es farà el que es prevegi en aquest Conveni respecte dels Plans d'Ocupació i Relació de Llocs de treball, sense perjudici dels procediments fixats amb aquesta finalitat en l'Estatut dels Treballadors.

En el cas que hi hagi una declaració per acomiadament improcedent d'un treballador o

treballadora de l'Ajuntament, l'opció de nova admissió, en qualsevol cas, li correspondrà a aquest, en els termes previstos en el punt 4 de l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors.

El personal que desitgi finalitzar en el servei haurà de fer-ho saber a l'Ajuntament, amb un termini d'avís no inferior a quinze dies.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

La Corporació o el seu personal faran saber a la Comissió de Seguiment i Interpretació 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.

Segona

El març de cada any es facilitarà al personal al servei de l'Ajuntament un full on hi haurà detallades les dades de la seva situació a la Corporació, incloent-hi la classificació, les retribucions bàsiques i complementàries, import de les retencions a compte de l'IRPF, quotes abonades a la Seguretat Social.

Tot això es referirà en còmput anual a l'any anterior.

Tercera

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, dividit entre 30 dies.

Quarta

S'estableix que la participació del personal al servei de l'Ajuntament 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 en cadascuna de les variables que recull les normes de funcionament econòmic-administratiu incrementant aquesta quantitat en un 30%. La compensació individual es farà proporcionalment al nombre d'hores utilitzades i descomptant la retenció que correspongui segons la llei.

Cinquena

El present *Conveni de condicions de treball del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Mollet del Vallès* es tramitarà de conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

Annex I

Imports retributius per a l'any 2005

1. Sou (article 12.2.a) del conveni):

Import mensual per a 2005 segons els diferents grups de titulació:

Grup A	1.069,62 EUR
Grup B	907,80 EUR
Grup C	676,70 EUR
Grup D	553,32 EUR
Grup E	505,15 EUR

2. Triennis (article 12.2.b) del conveni)

Import mensual per a 2005 segons els diferents grups de titulació:

Grup A	41,10 EUR
Grup B	32,89 EUR
Grup C	24,69 EUR
Grup D	16,50 EUR
Grup E	12,38 EUR

3. Complement de destinació (article 12.3.a) del conveni)

Import mensual per a 2005 segons els diferents nivells:

Nivell 30	939,22 EUR
Nivell 29	842,46 EUR
Nivell 28	807,03 EUR
Nivell 27	771,59 EUR
Nivell 26	676,93 EUR
Nivell 25	600,58 EUR
Nivell 24	565,16 EUR
Nivell 23	529,74 EUR
Nivell 22	494,29 EUR
Nivell 21	458,91 EUR
Nivell 20	426,29 EUR
Nivell 19	404,52 EUR
Nivell 18	382,74 EUR
Nivell 17	360,96 EUR
Nivell 16	339,24 EUR
Nivell 15	317,45 EUR
Nivell 14	295,69 EUR
Nivell 13	273,91 EUR
Nivell 12	252,12 EUR
Nivell 11	230,37 EUR
Nivell 10	208,61 EUR

Nivell 9	197,73 EUR
Nivell 8	186,82 EUR
Nivell 7	175,95 EUR
Nivell 6	165,06 EUR
Nivell 5	154,17 EUR
Nivell 4	137,86 EUR
Nivell 3	121,57 EUR
Nivell 2	105,24 EUR
Nivell 1	88,93 EUR

Annex II

ROBA DE TREBALL

Vestuari personal del servei de Parcs i Jardins (color verd)

Estiu			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Samarretes: màniga curta, color verd (1)	3	3	1
Pantalons: amb goma a la cintura a la part de darrera (tipus pals). Durà bandes de material reflectant a les cames, color verd (2)	2	1	1
Jersei prim: coll obert amb pic, color verd (2)	1	1	1
Sabates de seguretat	1	1	1
Barret de palla: d'ales amples	1	1	1

Hivern			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga llarga: roba prima, butxaques, color verd (2)	3	1	1
Pantalons de pana: amb goma a la cintura a la part del darrera (tipus Pals), durà bandes de material reflectant a les cames, color verd (2)	2	1	1
Jersei de coll alt amb cremallera: color verd (2)	2	1	1
Jaquetó: color verd	1	1	3
Botes de seguretat	1	1	1
Botes d'aigua	1	Deteriorament	
Impermeable: color groc, bandes reflectants	1	Deteriorament	

Altres especificacions
Totes les peces de roba superiors portaran cosit l'anagrama de l'Ajuntament

Vestuari personal del servei de Brigada d'Obres (color blau marí)

Estiu			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga curta: butxaca, color blau marí (2)	3	2	1
Pantalons: amb goma a la cintura a la part del darrera (tipus Pals), durà bandes de material reflectant a les	2	1	1

comes, color blau marí (2)			
Jersei prim: coll amb pic obert, color blau marí (2)	1	1	1
Sabates de seguretat	1	1	1
Gorra de visera blava	1	1	1

Hivern			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga llarga: roba prima, butxaques, color blau marí (2)	3	2	1
Pantalons: amb goma a la cintura a la part del darrera (tipus Pals), durà bandes de material reflectant a les comes, color blau marí (2)	2	1	1
Jersei de coll alt: amb cremallera, color blau marí (2)	2	1	1
Anorac: color blau marí	1	1	3
Botes de seguretat	1	1	1
Botes d'aigua	1	Deteriorament	
Guants de treball	2	Deteriorament	
Impermeable: color groc, bandes reflectants	1	Deteriorament	

Altres especificacions
a) El vestuari dels/de les soldadors/res ha de ser 100% cotó b) Les sabates dels/de les vigilants/tes del cementiri no caldrà que tinguin la puntera i la sola reforçada c) Totes les peces de roba superiors portaran cosit l'anagrama de l'Ajuntament d) El vestuari del/de la pintor/ra serà de color blanc i el del/de la fuster/a de marró

Vestuari personal subaltern dels CEIP i l'Escola d'Adults

Estiu			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Polo: amb butxaca (2)	3	1	1
Camisa de màniga curta (2)	3	1	2
Pantalons (2)	2	1	1
Sabates / bambes: el calçat serà tancat i amb sola antilliscant	1	1	1
Bata de màniga curta	2	1	3

Hivern			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga llarga (2)	2	1	1
Pantalons de pana	2	1	1

Jersei (2)	1	1	2
Jersei amb cremallera (2)	1	1	2
Bata de màniga llarga (2)	2	1	3
Anorac	1	1	3
Botes d'aigua	1	Deteriorament	
Impermeable	1	Deteriorament	

Altres especificacions

Les peces de roba per a dones tindran el tallatge corresponent

Vestuari del personal subaltern

Estiu			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga curta (2)	3	1	1
Pantalons (2)	2	1	1
Sabates	1	1	1

Hivern			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Camisa de màniga llarga (2)	3	1	1
Pantalons (2)	2	1	1
Jersei (2)	1	1	1
Corbata	1	1	2
Americana	2	1	4
Tabard	1	Deteriorament	
Botins: únicament pels notificadors	1	1	1

Altres especificacions

Pel xofer es faran comandes específiques segons necessitats

Vestuari dels/de les treballadors/res familiars

Estiu			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Sabates	1	1	1
Bata	2	Deteriorament	

Hivern			
Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys

Sabates	1	1	1
Bata	2	Deteriorament	

Vestuari personal del servei de Protecció Civil

Descripció	1r lliurament	Posteriors	Anys
Impermeable: amb material reflectant	1	Deteriorament	
Botes	1	Deteriorament	
Anorac: amb material reflectant	1	Deteriorament	
Botes d'aigua	1	Deteriorament	

Composició de la roba de treball:

- (1).- 100% cotó
 (2).- 65% polièster i 35 % cotó.

Annex II

Equips de protecció individual (EPI)

EPI del personal del servei de Brigada d'Obres

Unitat	Descripció	1r lliurament	Periodicitat
Totes	Guants de protecció	2	Deteriorament
Totes	Armillla reflectant	1	Deteriorament
Totes	Ulleres de seguretat	1	Deteriorament
Totes	Calçat de seguretat	1	Taula vestuari
Totes	Mascarilles de pols	1	Deteriorament
Paletes i peons	Casc	1	Deteriorament
Paletes i peons	Taps o orelleres	1	Deteriorament
Paletes i peons	Dispositius anticaigudes	No aplicable	Deteriorament
Manyans	Davantall i polaines	No aplicable	Deteriorament
Manyans	Pantalla de protecció (soldadura)	No aplicable	Deteriorament
Fuster	Taps o orelleres	1	Deteriorament
Fuster	Màscara autofiltrant	1	Deteriorament
Fuster	Guardapols	1	Deteriorament
Pintor	Màscara autofiltrant	1	Deteriorament

EPI del personal del servei de Parcs i Jardins

Unitat	Descripció	1r lliurament	Periodicitat
Totes	Guants de treball	2	Deteriorament
Totes	Guants de protecció	2	Deteriorament
Totes	Armilla reflectant	1	Deteriorament
Totes	Ulleres de seguretat	1	Deteriorament
Totes	Calçat de seguretat	1	Taula vestuari
Totes	Taps o orelleres	1	Deteriorament
Totes	Mascarilles de pols	1	Deteriorament
Tasques d'esbroçada	Pantalla facial + orelleres	1	Deteriorament
Tasques d'esbroçar	Davantall	1	Deteriorament
Tasques de poda	Casc i orelleres	1	Deteriorament
Tasques de poda	Dispositius anticaigudes	No aplicable	Deteriorament
Tasques de tala (ús motoserra)	Peto antitall	1	Deteriorament
Aplicadors fitosanit.	Màscara autofiltrant	1	Deteriorament
Aplicadors fitosanit.	Ulleres de seguretat (riscs químics)	1	Deteriorament
Aplicadors fitosanit.	Granota de material aïllant	1	Deteriorament
Aplicadors fitosanit.	Guants de protecció (riscs químics)	2	Deteriorament
Aplicadors fitosanit.	Botes d'aigua	1	Deteriorament

EPI del personal adscrit als CEIP i l'Escola d'adults

Descripció	1r lliurament	Periodicitat
Ulleres de seguretat	1	Deteriorament
Guants de protecció	2	Deteriorament

EPI del/de les treballadors/res familiars

Descripció	1r lliurament	Periodicitat
Guants d'un sol ús	1 caixa	Esgotament

el corcco

Obrim tots els dies!

De dilluns a divendres d'11 a 15 hores estarà oberta per a qualsevol consulta, suggeriment, assessorament o queixa que vulguis fer, la Sala Sindical de CCOO a la 5a planta de l'edifici administratiu de la Casa de la Vila (Pl. Major, 1) amb la presència d'un delegat i/ o delegada. Telèfon 571 95 15 (ext. 9653)



*el teu
sindicat
a tot
arreu!*

La força del sindicalisme útil
Conquerim drets
per transformar la societat

afilia't

www.conc.es/fsap/ccoomdv
www.conc.es/fsap/ccoomdv
www.conc.es/fsap/ccoomdv
www.conc.es/fsap/ccoomdv
www.conc.es/fsap/ccoomdv