

# CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL PER AL PERÍODE 2001-2004

## **CAPÍTOL I**

### ART. 1. OBJECTE I NORMA SUPLETÒRIA

Aquest Conveni, negociat a l'empara de l'article 35, 37 i 140 de la Constitució Espanyola i el que és disposat a la Llei Orgànica 11/85, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i en l'article 82, els següents i concordants del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refès de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, regula les condicions de treball del personal laboral que presta serveis per l'Ajuntament 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 dels treballadors.

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

### ART.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 la Corporació, excepte en aquells casos específics que així s'esmentin.

### ART. 3 ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni entrarà en vigor quan l'òrgan municipal competent en faci la seva aprovació, després de la firma dels representats dels treballadors i treballadores, i serà vigent fins al dia 31 de desembre de 2004.

Els efectes econòmics, derivats de l'article 12, tindran efecte des de l'1 de gener de 2002. Els altres articles que tinguin contingut econòmic, entraran en vigor a la data de l'aprovació del Conveni.

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 acord que substitueixi aquest Conveni, continuaran en vigor totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

### ART. 4. INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

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

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

#### ART. 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.

#### ART. 6. NORMATIVA COMPLEMENTÀRIA

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

### ***CAPÍTOL II***

#### ART. 7. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

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 Llei de Prevenció de Riscos Laborals, la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores.

Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, i que no vinguin derivats d'aquest Conveni, es negociaran prèviament amb el Comitè d'Empresa regulat en aquest Capítol i en un termini mínim de quinze dies.

El Comitè d'Empresa emetrà un informe de trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o modificació de la prestació dels serveis quan afectin al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni.

#### ART. 8. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

D'acord amb l'Art. 18 i 19 del Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública, s'estableix, la agrupació per cossos i l'escala, l'ordenació per feina o categories i els cinc grups de nivell i 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 funcionaris i funcionàries, i defineix la carrera i promoció professional, d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixin

Incloure en la plantilla una classe i/o categoria diferent de la prevista en la taula de llocs tipus, requereix que sigui negociada prèviament amb el Comitè d'Empres per tal de determinar-ne la seva denominació, les seves funcions i retribucions.

Els treballadors i treballadores ténen dret, d'acord amb el que preveu l'article 141 del RDL 781/1986, a ocupar un lloc de treball adequat a la seva escala o nivell i, com a mínim, a rebre les retribucions que hi estiguin assignades.

Totes aquestes consideracions, per analogia, es traslladen a l'àmbit dels treballadors en règim laboral.

#### ART. 9. RELACIÓ O CATÀLEG DE LLOCS DE TREBALL

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

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

- Àrea
- Identificació lloc
- Categoria/lloc Tipus
- Denominació
- Conceptes retributius
- Requisits
- Funcions del lloc

La creació, supressió o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de les Relacions de Llocs de Treball.

Anualment, la Corporació negociarà l'actualització de la plantilla del personal laboral i la corresponent relació de llocs de treball, amb el Comitè d'empresa i amb caràcter previ a l'aprovació dels seus pressupostos.

Tot això en els termes establerts en l'article 90 i següents de la Llei 7/1985, article 126 i següents del RDL 781/1986 i article 32 de la Llei 9/1987 i legislació concordant.

La relació de llocs de treball és pública.

## ART. 10. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ, NEGOCIACIÓ I SEGUIMENT.

### 10.1. COMISSIÓ DE SEGUIMENT I INTERPRETACIÓ

Els signants d'aquest Conveni constituïran una Comissió de seguiment i Interpretació amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

Aquesta podrà reunir-se, de forma conjunta, amb la Comissió de >Seguiment de l'Acord si els temes a tractar són comuns en la seva temàtica.

Estarà formada per 6 membres, 3 en representació de la Corporació i 3 en representació dels Comitè d'Empresa, i podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el seu compliment. La Comissió s'haurà de reunir en el termini màxim d'una setmana 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 de caràcter col·lectiu derivat 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. COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors i treballadores a l'empresa per a la defensa dels seus interessos i se li reconeixen les competències previstes en 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, i en especial, se li reconeix la negociació de:

- a. Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- b. El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
- c. L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
- d. El disseny i l'aprovació de Plans de formació.
- e. Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f. La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'Administració.
- g. L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Conveni.
- h. Els reglaments de prestació de serveis, etc.
- i. Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial i, en general, totes

- aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal.
- j. Bases i convocatòries de selecció i contractació del personal.
  - k. Bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.
  - l. Bases i convocatòries de provisió de llocs.
  - m. Mesures sobre salut laboral, que no siguin competència dels delegats de prevenció i/o del Comitè de Salut i Seguretat
  - n. Serveis mínims en situació de vaga.
  - o. 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 els temes a tractar són comuns en la seva temàtica.

#### ART. 11. REGISTRES ADMINISTRATIUS DE PERSONAL

A la Corporació hi haurà un Registre de Personal informatitzat, on s'inscriurà a tot el personal i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida administrativa.

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

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

Les dades del registre de personal seran tractades d'acord als criteris determinats a la Llei Orgànica 15/1999 de 13 d'octubre, de protecció de dades de caràcter personal.

### ***CAPÍTOL II***

#### ART. 12. RETRIBUCIONS ECONÒMIQUES

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

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

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

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

Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin tres anys de serveis, li seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

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

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

- c) El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball, en base a les variables i condicions establertes en la relació de llocs de treball.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors formen el complement específic, amb el valor que per a cadascun d'ells estigui determinat.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars, així com les condicions per a la seva percepció, es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

d) Les pagues extraordinàries, tindran la quantia d'una mensualitat ordinària, en base als conceptes de Grup, CD i CE i s'abonaran en les nòmines de juny i desembre.

e) Complement de productivitat, d'acord amb la normativa legal, per un import potencial màxim de 1.000,47 EUROS/any, que percebran el treballadors amb contracte laboral indefinit i temporal que siguin d'alta en la plantilla en el moment del seu abonament i portin un període treballat mínim de sis mesos seguits.

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

#### ART. 13. INCREMENT DE RETRIBUCIONS PER AL 2001-2004

L'increment de retribucions durant aquests anys serà d'acord amb el que disposi la llei de Pressupostos per a cada exercici.

#### ART. 14. INDEMNITZACIONS: DIETES I QUILOMETRATGE

El personal tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabar-los de les despeses que es vegin empesos a tenir per raó dels serveis.

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

Per estada	Per manutenció	Dieta completa
54,35	Mitja: 15,25 Completa: 36,99	91,34 EUROS

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

a) Transport públic. Segons justificació.

b) Vehicle particular. S'estableix una indemnització de 33 pts. per quilòmetre.

#### ART. 15. HORES EXTRAORDINÀRIES

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

1. Són considerades hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual. En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).
2. La realització d'hores extraordinàries (que no podran ser superiors a 80/any, com recull l'article 35.2 ET) requerirà necessàriament, la voluntarietat del treballador o la treballadora, excepte aquells serveis que es derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.)
3. Les hores extraordinàries realitzades es registraran cada dia en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades pel responsable respectiu. Aquest full de control estarà a disposició del treballador i la treballadora. Es passarà una relació mensual de les hores realitzades com a extraordinàries al Comitè d'Empresa.
4. A l'efecte de compensació o retribució es distingiran les que es realitzin en dies laborables o festius, horaris nocturns i horaris nocturns i festius. Per horari nocturn, seran les hores compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí i per horari festiu, seran les realitzades en dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador. Per nocturn i festiu seran les hores compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada treballador.

Com a criteri general, en primer lloc l'opció serà la compensació i en segon lloc es farà la seva retribució.

En cas de compensació, es faran efectives dins dels 3 mesos següents a la seva realització, amb una disminució de la jornada tal com es recull en la taula annexa d'aquest Conveni.

Pel que fa a la retribució, la seva quantia vindrà determinada, en base a llocs tipus, i seran abonades en la nòmina del mes següent en què hagin estat realitzades.

5. Es gratificarà igualment amb 24,04 EUROS/jornada, els treballadors i treballadores que hagin de realitzar la seva jornada laboral, per assignació de serveis, els dies 25 de desembre i 1 de gener (1r i 2n torn), així com 24 i 31 de desembre (3r torn).

#### ART. 16. EL REBUT DEL SALARI O NÒMINA

La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte corrent del personal serà el dia 28 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans, excepte les pagues extraordinàries de juny i desembre, que es faran abans del dia 23.

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

La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament al treballador o a la treballadora d'un rebut individual, confidencial i justificatiu del pagament. El model de rebut, i les modificacions que hi pugui haver, haurà de ser informat pel Comitè d'Empresa.

### **CAPÍTOL IV**

#### ART. 17. PLANS D'OCUPACIÓ

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

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

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

- Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al sector o àrea de què es tracti.
- Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Pla.
- Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.
- Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.
- Les previsions i mesures dels Plans d'Ocupació, es reflectiran en una memòria justificativa que contindrà les referències temporals que procedeixin, en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà a la Mesa de negociació per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

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

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

#### ART. 18. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

1. El conjunt de vacants que hi hagi en la plantilla i la relació de llocs de treball del personal laboral, formen l'Oferta Pública d'Ocupació en aquest àmbit.

Estan vacants els llocs de treball dotats pressupostàriament, que no estiguin ocupats per funcionaris de

carrera i que no estiguin reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat transitòria.

2. L'Oferta Pública serà negociada amb el Comitè d'empresa, la qual vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

#### ART. 19. SELECCIÓ DE PERSONAL I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

S'acorda l'elaboració d'un Reglament, dins del primer any de vigència efectiva d'aquest Conveni, que es negociarà i consensuarà amb les organitzacions sindicals, que reguli la selecció de personal i la provisió de llocs de treball en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i que garanteixi els següents principis bàsics:

1. La promoció del personal subjecte en el marc d'aquest Conveni.
2. La transparència, la igualtat, la capacitat i els mèrits.
3. La participació dels representants del personal.
4. La creació d'una Comissió Tècnica permanent per tal de formar els tribunals.

En aquest interval, i com a mesura provisional, la contractació de substitucions corresponents a l'escala Administrativa, subescala auxiliar, 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. Les bases d'aquest concurs-oposició serà negociades amb les organitzacions sindicals.

#### ART. 20. ADSCRIPCIONS PROVISIONALS I COMISSIONS DE SERVEIS

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

- a) Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
- b) Provenients d'amortització de llocs.
- c) Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.
- d) Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.
- e) Per raons de servei.

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

- a) Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.
- b) Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.
- c) Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball pendent de provisió.

3. L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria ostenti la titulació o la formació que es requereixi. Tot això es comunicarà a la Junta de Personal, pel temps imprescindible o, en tot cas, per un termini màxim de sis mesos.

La seva durada podrà prorrogar-se per acord del Comitè d'Empresa.

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.

#### ART. 21. SEGONA ACTIVITAT

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

Ajuntament sempre que els serveis ho permetin.

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

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es 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.

S'acorda l'elaboració d'un Reglament, dins del primer any de vigència efectiva d'aquest Conveni, que es negociarà i consensuarà amb les organitzacions sindicals

## ART. 22. CARRERA PROFESSIONAL

A l'efecte de carrera administrativa, com de retribucions, els llocs de treball es classifiquen en els diferents nivells de complement de destinació que s'estableixen en la Taula de Llocs Tipus.

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

No obstant això, el personal que desenvolupi un lloc amb un nivell superior consolida per cada dos anys de serveis ininterromputs, o tres amb interrupció, el grau superior en dos nivells al que posseís, sense que en cap cas puguin superar el que correspongui al lloc desenvolupat.

El grau personal superior també es podrà consolidar amb la superació de cursos específics i altres requisits, objectius específics, que es determinin pel Ple de la Corporació i amb una negociació prèvia amb el Comitè d'Empresa

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

## ART. 23. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

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.

2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició - subjectes als principis d'igualtat, mèrits i capacitat- entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys en el grup 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 de 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 l'oposició d'ingrés a la funció pública si les bases ho recullen així.

Atès el que recull l'article 303 de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de Règim Local de Catalunya, es reservarà per a promoció interna amb caràcter obligatori el 20 per cent de places vacants a cada convocatòria.



## ART. 24. SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ

1. Almenys trimestralment, la Corporació informarà per escrit als representants sindicals del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com de les previsions de contractació laboral, contractació de serveis amb caràcter mercantil i de les assistències tècniques, d'acord amb el que preveu la Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre Drets d'Informació dels Representants dels Treballadors en Matèria de Contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació en el Comitè d'Empresa.

2. Les subcontractacions, assistències tècniques i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral al Comitè d'empresa.

## ART. 25. EXCEDÈNCIES

1. El personal fix haurà de declarar en cas de situació d'excedència voluntària quan es trobi en situació de servei actiu en un altre cos o escala de les administracions públiques, o ofereixi serveis a organismes o entitats del sector públic i no els correspongui quedar en altre situació.

2. També es podrà concedir excedència voluntària al personal que sigui sol·licitat per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver ofert serveis durant 1 any en l'Administració com a laboral indefinit. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior als dos anys, ni superior al nombre equivalent d'anys que s'acrediti de serveis en l'Administració.

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, condicionada a les necessitats dels serveis i sempre que es reuneixin els requisits per dur a terme el lloc de treball.

3. Els treballadors i les treballadores també tindran 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 dret a assistir a cursos de formació.

4. Es concedirà l'excedència per serveis especials:

- Per designació del treballador o la treballadora per ocupar un càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència a la feina.
- L'exercici de càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior
- Prestar serveis o col·laborar amb ONGs que desenvolupin programes de cooperació.
- 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.
- Per complir missions de rescat i/o emergència amb organismes públics nacionals o internacionals per al temps indispensable.

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

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

6. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, 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 3) d'aquest article.

## **CAPÍTOL V**

### **ART. 26. JORNADA DE TREBALL**

1. La jornada de treball del personal al servei de l'Ajuntament serà en còmput anual.
2. El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni. S'especificaren, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries en base als diversos col·lectius.
3. Igualment, és comunicarà al personal que treballa a torns, la concreció de la seva distribució horària, en el termini màxim d'un mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.
4. Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim 12 hores.
5. 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.
6. S'estableix un temps de descans, en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts.
7. 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, l'atenció als ciutadans.

### **ART.27. HORARIS**

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

### **ART.28. VACANCES**

1. Les vacances anuals, retribuïdes i no substituïbles per compensació econòmica, seran de 23 dies laborables o proporcionals al temps treballat des del dia 31 d'agost de l'any anterior, si aquest és menor.
2. Les vacances es faran preferentment entre 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. S'estableix com a criteri, que en cas de realització del mòdul de 23 dies, si és el mes de juliol sencer, el còmput dels 23 dies es farà comptant des de el 31 de juliol endarrera; si la realització és el mes d'agost sencer el còmput del 23 dies es farà a partir de l'1 d'agost cap a endavant.
3. Per determinar dins de cada servei els torns de vacances es procedirà de la manera següent:
  - a. La planificació distributiva dels torns es farà per Àrees i de comú acord entre el seu personal. Es comunicarà a la Corporació amb una antelació, pel cap baix, de dos mesos.
  - b. En cas de conflicte d'interessos, s'atendrà a torns rotatius anuals.

### **ART. 29. PERMISOS I LLICÈNCIES**

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 es disposarà de dos dies naturals, si s'esdevé en la mateixa província de residència; fins a quatre dies, si és en una altra província catalana i fins a sis si és fora de Catalunya. Es garanteix que si més no dos dels dies siguin laborables.
- b) Per mort o malaltia greu d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de dos dies naturals, si s'esdevé en la mateixa província de residència; fins a quatre dies naturals si és en una altra província catalana i fins a sis dies naturals si és fora de Catalunya.
- 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 centre oficials, es disposarà es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.
- f) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps que realment sigui necessari.
- g) 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.
- h) Es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar a un familiar (primer grau de consanguinitat o afinitat) al metge, si hi ha circumstàncies especials mèdiques que ho facin necessari.
- i) 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.

2. Es podrà disposar de nou dies de permís a l'any, com a màxim, en funció del temps treballat, per a assumptes personals sense justificació. En aquest sentit, per gaudir d'aquest dies, s'estarà al que disposa la normativa en el seu article 148.3 del Decret 214/1990

3. Llicències. Els treballadors i treballadores amb contracte laboral indefinit, podran 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.
- 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 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 a tres mesos

4. Especificitats dels 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.

- b) En el cas d'adopció plena que compregui infants de 9 mesos a 6 anys, tindran 20 setmanes de permís.

En tots els casos esmentats anteriorment, de les quatre últimes setmanes del permís (reglamentat a la Seguretat Social) en podrà gaudir tant la mare com el pare o el tutor legal en el cas que tots dos treballin.

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

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.

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 els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en què no serà necessari el compliment del preavís citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.

- b) Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament al Departament de Personal en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

## ***CAPÍTOL VI***

### **ART. 30. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL**

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 capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors públics i 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.

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

#### **1. FORMACIÓ INTERNA**

1.1. Anualment, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal, 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 ANUAL.

D'aquest pla, que recollirà l'oferta formativa de caràcter col·lectiu, se'n facilitarà còpia a tots els treballadors i totes les treballadores i es desenvoluparà al llarg de l'any.

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

- 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.
- La realització efectiva de les accions formatives, es farà a través de propi personal o en col·laboració amb d'altres institucions i/o centres oficials reconeguts.
- Els treballadors i treballadores, mitjançant formulari facilitat per l'Àrea de Recursos Humans, faran una sol·licitud a aquella Àrea, indicant aquelles accions formatives en les que estan interessats,

tenint en compte les indicacions referents a aprenentatges, objectius i destinataris..

- La selecció del personal als cursos integrats al Pla de Formació anual de l'empresa s'establirà en base a les prioritzacions que faran els Caps de Departament, tenint en compte els criteris establerts a la Mesa de formació
- 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'incentivarà amb compensació de jornada quan es tracti de cursos organitzats fora de la jornada ordinària.

1.2. Pel que fa a les accions formatives individuals, contemplades en el Pla de Formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per la Corporació fins a les quantitats següents:

Grups A	751,27 EUROS
Grups B i C	601,01 EUROS
Grups D i E	450,76 EUROS

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

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

## 2. FORMACIÓ EXTERNA

Els treballadors, en l'àmbit d'aquest Conveni, que siguin fixos en plantilla o temporals amb un mínim de 6 mesos seguits de contractació a l'Ajuntament, tindran 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 33.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 retribuirà i 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.

## ART. 31. APROFITAMENT DE RECURSOS PROPIS

L'Ajuntament aprofitarà al màxim els serveis tècnics municipals, i només recorre a encàrrecs professionals a personal no municipal en aquells casos que no se'n puguin fer càrec.

## ***CAPÍTOL VII***

## ART.32. PREMIS D'ANTIGUITAT

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

- a) Als 25 anys de serveis, una paga de 662, 92 EUROS.
- b) Als 35 anys de servei, una setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

### ART.33. JUBILACIÓ

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

2. 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 treballador sense cònjuge a càrrec seu, se li garanteixen les diferències equivalents a la pensió mínima contributiva estipulada com a mínima en l'any 2001.

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

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

5. Els treballadors i les treballadores que ho desitgin 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 l'interessat o l'interessada i l'Ajuntament, aquest abonarà com a estímul econòmic, una quantitat que estarà entre els 12.020,24 i 36.060,73 EUROS.

La concessió de la jubilació anticipada requerirà prèviament, un informe al Comitè d'empresa.

### ART. 34. INCAPACITAT TRANSITORIA

1. En el cas que un treballador 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 condiciona 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, permisos i vacances.

2. Els treballadors que, com a conseqüència d'accident de treball, siguin declarats en situació d'invalidesa total, tindran garantit un altre lloc de treball dins l'Ajuntament, amb les següents condicions:

- Existència de vacant.
- Que el lloc vacant estigui reservat a personal laboral.
- Que el treballador acreditat 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 tindran els treballadors i treballadores que, com a conseqüència de revisió de la seva invalidesa absoluta siguin declarats en situació de invalidesa total per a la seva professió habitual.

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

## ART 35. COBERTURA DE RISCOS

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

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

- a) Per mort derivada o no d'accident laboral, 19.322,93 EUROS.
- b) Per invalidesa permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 38.645,87 EUROS.
- c) Per invalidesa permanent total derivada o no d'accident laboral, 19.322,93 EUROS.
- d) Per invalidesa a causa d'un accident de circulació, 38.645,87 EUROS.

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

## ART. 36. BESTRETES REINTEGRABLES

1. Tenint en compte la disponibilitat econòmica de la partida pressupostària corresponent, dotada amb 24.040 EUROS, per a la totalitat de la plantilla (laborals i funcionaris), 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 Comitè d'Empresa i amb una posterior justificació en un termini d'un mes des de la seva concessió. L'incompliment d'aquesta premissa invalidaria la concessió.

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.

3. En cap cas, l'avançament serà superior a la quantitat de 2.272,48 EUROS. i l'amortització es farà en un termini màxim de 15 mesos en quantitats iguals i sense interessos ni despeses de cap tipus.

## ART. 37. ASSISTÈNCIA JURÍDICA

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

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

## ART. 38. CONDUCTORS DE VEHICLES

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir d'aquells treballadors o treballadores que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, i no hi hagi estat requisit per a obtenir la plaça, serà abonat per la Corporació, amb petició prèvia i justificació.

## ***CAPÍTOL VIII***

## ART. 39. SALUT LABORAL

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i dels representants dels treballadors 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.

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

1. L'Ajuntament de Mollet del Vallès i el Comitè d'Empresa acorden 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 tots els treballadors de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, 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, l'Ajuntament de Mollet del Vallès implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. 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'Administració, amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors encarregats 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 l'Administració i serà específica, adequada i suficient.

- Es continuaran realitzant les avaluacions inicials de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. 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'Ajuntament de Mollet del Vallès proporcionarà als treballadors 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.  
L'Ajuntament de Mollet del Vallès donarà una formació bàsica de 30 hores i les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

2. L'Administració garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals siguin especialment sensibles 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 es pot garantir aquesta protecció, la dels altres treballadors i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Administració haurà d'encarregar al treballador, dins de la mateixa unitat orgànica, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

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.

3. L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, que es lliurarà al Comitè de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.



4. L'Ajuntament de Mollet del Vallès es compromet a controlar i vigilar, en les seves dependències, la realització de tractaments amb i/o productes fitosanitaris, plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents als seus treballadors/es.

5 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 en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al món del treball i progressivament les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuosos amb el medi, a la vegada que per l'estalvi econòmic que això comporta.

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 de Mollet del Vallès i els representants dels treballadors, acorden la creació d'una comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

#### ART. 40. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art. 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per sis membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal (laborals i funcionaris), per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un delegat de prevenció.

1. 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'empresa. 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.

2. 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 dels treballadors, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció.

2.1. Son competències dels delegats de prevenció:

- a) Col·laborar amb la direcció de l'empresa a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per l'empresari sobre les decisions a què es refereix l'article 33 d'aquesta llei, abans que siguin executades.
- La planificació i l'organització de la feina a l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, 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'empresa, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

- La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
  - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, d'aquesta llei.
  - El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
  - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

2.2. 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 d'aquesta llei, 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 d'aquesta llei, 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 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'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors 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 l'empresari les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'empresa, com també dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 d'aquesta llei 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 els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- f) Exigir a l'empresari que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors; 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 dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21. (Davant d'una situació de risc greu i imminent, quan l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els seus representants legals poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per aquest risc. L'acord ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en un termini de vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada. L'acord a que es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió de la majoria dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal.)

#### ART. 41. 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, treballadors 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 col·lectiu laboral per tal de complir les normes que s'estableixin en el pla.
- Proporcionar assessorament, informació i tractament als treballadors i les treballadores afectats i als seus familiars d'aquest tipus de problemes per tal que puguin incorporar-se de nou en el medi socio-laboral.
- Prevenir la sinestralitat laboral.
- Millorar la productivitat i la qualitat del treball.
- Reduir l'absentisme.
- Harmonitzar les relacions laborals.

#### ART. 42. RECONeixEMENT MÈDIC

1. Anualment, dins del darrer quadrimestre 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 el treballador o la treballadora.

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

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

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

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

#### ART. 43. CAPACITAT DISMINUÏ DA

1. S'entén per capacitat disminuï da aquella que queda expressada en l'article 137.1 a) i b) del RDL 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i definida en els apartats 3 i 4.

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

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

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

#### ART. 44 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.

#### ART. 45. AJUT A FILLS DISMINUÏ TS

Es pacta un ajut mensual per fill disminuït psíquic o físic que convisqui i depengui econòmicament del peticionari, per la diferència entre la prestació familiar que cobri i l'establerta per la Seguretat Social com a prestació familiar per minusvàlid major de 18 anys, fins a un màxim de 122,73 EUROS. En la sol·licitud d'aquest ajut es demanarà un informe preceptiu de l'ICASS.

#### ART.46. ROBA DE TREBALL

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

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

3. La uniformitat, quantitat i periodicitat de lliurament és el que es recull a l'annex d'aquest Conveni. Cada dos anys, la Corporació i els representants dels treballadors, a través dels delegats de prevenció, avaluaran el funcionament d'aquest apartat i es podran plantejar modificacions, si hi ha acord, a través de la Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni. Aquesta rotació s'inicia a l'any 2002.

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

5. Els uniformes seran obligatoris per als col·lectius de brigades d'obres i de jardineria, conserges d'escola, personal de neteja, conserges i/o ordenances, vigilants de parcs i cementiri, personal de laboratori i treballadors/es familiars.

### **CAPÍTOL IX**

#### ART. 47. RÈGIM DISCIPLINARI

1. El treballador o la treballadora podrà ser sancionat per la Corporació com a conseqüència d'incompliments laborals, d'acord amb el que preveu el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del Règim disciplinari de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i normativa complementària o subsidiària que li sigui aplicable.

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

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

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

Els representants dels treballadors seran informats de l'inici d'expedients per causes greus o molt greus. També s'informarà els representants dels treballadors en el marc del Comitè d'Empresa de l'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de funcions com a conseqüència d'una acció sancionatòria.

2. Es garanteix que els treballadors i les treballadores que per motiu de sanció siguin suspesos/es de feina i/o salari, un cop complert el temps de sanció, seran admesos a partir de la demanda de reingrés que haurà de realitzar el funcionari en el termini de 30 dies.

## ART. 48. MALALTIA MENTAL I TOXICOMANIES

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

## **CAPÍTOL X**

### ART. 49. INFORMACIÓ SINDICAL

1. Es garanteix que els representants dels treballadors (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal, preservant el que diu la Llei de protecció de dades.

També podran assistir a la Comissió de govern i a la Comissió informativa corresponent els representants del Comitè d'Empresa quan s'hi tractin temes relacionats amb la política de personal i sigui requerit per la Presidència de la Comissió.

2. La Corporació facilitarà als representants dels treballadors un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i 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.

### ART. 50. GARANTIES DELS REPRESENTANTS SINDICALS

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, constituïdes en la Corporació, podran, cadascuna d'elles, designar 1 delegat o delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als membres del comitè.

2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants dels treballadors (legals i sindicals) per exercir les seves funcions serà de 360 hores anuals. Es garanteix, en qualsevol cas, la distribució de 5.400 hores/any actuals, entre les organitzacions sindicals, en base a la representació de cada una d'elles.

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 dels treballadors de la mateixa secció sindical que sense traspassar 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 representant i el nombre d'hores assignades mes a mes. Aquesta planificació, podrà ser modificada, exclusivament, en els darrers cinc dies dels mesos d'abril, agost i desembre.

En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

4. Les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb l'article 40 d'aquest Conveni, podran nomenar un delegat o una delegada de prevenció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

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

5. Els membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal dels sindicats majoritaris presents a la mesa general de la Funció Pública disposaran, amb un acord previ amb la Corporació, d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació.

6. 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.

#### ART. 51. DRETS DELS AFILIATS/ADES

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

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

#### ART.52. DRET DE REUNIÓ

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

- a) Generals: Fins a 33 hores anuals per al conjunt dels treballadors i treballadores per a les reunions o assemblees convocades pels representants del personal o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.
- b) Sectorials: les seccions sindicals, legalment constituïdes, tindran dret a convocar assemblees en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin, fins a un màxim de 18 hores durant tot l'any.
- c) De Secció Sindical: Les convocatòries de reunió que afectin exclusivament els afiliats i afiliades d'un sindicat constituït a l'Ajuntament, comptaran amb un crèdit de 30 hores anuals.

En tots els casos, serà obligatori fixar 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.

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

#### ART 53. LOCAL SINDICAL

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

La Corporació consignarà en els seus pressupostos un fons de 125,96 EUROS per a cada delegat, que seran abonades durant el primer trimestre de l'any per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions.

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

#### DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. La Corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió d'Interpretació i seguiment del Conveni tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la Interpretació i/o aplicació del Conveni, per tal que emeti un dictamen

o actiu de la forma reglamentària prevista.

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

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.

CUARTA. Els descomptes fets als treballadors i treballadores, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb la ciutat germana de Cinco Pinos (Nicaragua) o a ONG'S dedicades al treball solidari amb el tercer món.

CINQUENA. S'estableix que la participació dels treballadors de l'Ajuntament de Mollet del Vallès en els processos electorals tindran 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.

SISENA. Com a element complementari, a efectes de tipificació de les faltes disciplinàries previstes en la normativa aplicable en el règim sancionador als treballadors i treballadores, s'estableix, com a falta molt greu l'assetjament sexual i moral.

Igualment, tenint en compte les circumstàncies i fets que concorrin es posaran en coneixement de la fiscalia presentant-se com a part la Corporació i els representants dels treballadors.

SETENA. Aquest Conveni de l'Ajuntament de Mollet del Vallès es tramitarà de conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES:

##### PRIMERA: FUNCIONARITZACIÓ.

Les parts signants d'aquest Conveni, manifesten la seva voluntat i es comprometen a posar en marxa els mecanismes necessaris a fi de que abans de finals de l'any 2002 hagi finalitzat el procés de funcionarització del personal laboral, d'acord amb el que es planteja a la Disposició Desena del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública.

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

- Les proves seran adequades al nivell professional del Cos o Escala corresponent.
- Com a norma general, les convocatòries es faran de manera sectorialitzada i s'exigiran coneixements relacionats amb les tasques que s'hauran de dur a terme en l'àrea d'activitat corresponent.
- Es facilitarà als candidats i a les candidates la formació necessària per a presentar-se a les proves en condicions idònies.

En el marc del Comitè d'Empresa, es podran establir criteris específics sobre la funcionarització i el seu desenvolupament.

En aquest marc, i als efectes previstos, en el cas de funcionarització d'alguna plaça afectada per l'article 34.2 s'aplicarà el contingut del mateix article a l'Acord de condicions.

##### SEGONA: SUSPENSIO 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.