



RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès (codi de conveni núm. 08016802012011).

Vist el text de l'Acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 30 de novembre de 2018, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès (codi de conveni núm. 08016802012011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE MONTORNÈS DEL VALLÈS

Assistents

Representació de l'entitat:

José Montero Dominguez
Juan José Fernández Martín
Lourdes Frías Larroya

Representació sindical:

CCOO
Marc Colàs Aldea
Maria Teresa Campos Moreno
Francisco Sánchez Cadenas
Assessors assignats del sindicat CCOO:
Jordi Tomàs Monsó i Conxi Lamarca Arnau

UGT:

Jordi Muñoz Navarro
Assessor: Cristóbal Balmisa García

A l'Ajuntament de Montornès de Vallès, essent les 12.45 del dia 30 de novembre de 2018, es reuneixen les persones esmentades en representació de l'Ajuntament i de la representació dels sindicats, amb representació en la Mesa General de Negociació, i s'han arribat als següents,

ACORDS:

PRIMER. Modificar l'Article 12.4 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral en el següent sentit:

"12.4. Es crea un complement de productivitat, que té la finalitat de retribuir la reducció de l'absentisme individual així com l'especial rendiment, l'interès, iniciativa i implicació, amb el qual el personal, desenvolupa les seves tasques. Per tant, aquest complement de productivitat es subdivideix en dos conceptes, absentisme i compliment d'objectius.

L'àmbit d'aplicació del complement de productivitat serà:

- El personal funcionari de carrera i laboral fix, sempre i quan hagin prestat més de tres mesos de treball efectiu a l'Ajuntament de Montornès del Vallès.
- El personal funcionari o laboral interí, sempre i quan hagin prestat més de tres mesos de treball efectiu a l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

No podran accedir les persones amb un contracte o nomenament per dur a terme una obra o servei i projectes, amb l'excepció del personal que superi un contracte o nomenament de més de tres anys i l'obra i servei o projecte superi els sis mesos.

12.4.1. Complement de productivitat per absentisme.

El complement de productivitat per absentisme vol reduir les absències al lloc de treball del personal estructural de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

Els conceptes que descompten són:

- Baixes per incapacitat temporal, a comptar del quart dia (els tres primers dies no tenen afectació). A partir de la segona baixa es descompten tots els dies laborables, a excepció de les malalties greus.
- Indisposició/absències no justificades, amb independència de la possibilitat d'incoació d'expedient disciplinari.
- Hores negatives, la no realització de la jornada suposarà la corresponent minoració i amb independència de la possibilitat d'incoació d'expedient disciplinari. Les hores negatives es tindran en compte en còmput anual i es regularitzarà a la segona mensualitat del complement de productivitat.
- Permisos no retribuïts i no recuperats.

Els conceptes que no descompten són:

- Maternitats i paternitats totals i/o parcials
- Permisos retribuïts (vacances, assumptes propis, hospitalització, defuncions, lactància compactada o no, entre altres).
- Baixes per incapacitat temporal previ al gaudiment de la maternitat.
- Els tres primers dies de la primera baixa de cada any per incapacitat temporal.
- Baixes per accidents de treball o malaltia professional.
- Baixes per IT per trencament d'òssos.

El valor del complement de productivitat per absentisme serà de 900 euros anuals per persona a jornada completa (les jornades parcials serà proporcional) i es pagarà coincidint amb el mes de juny i de desembre, i s'abonarà com a màxim el dia 30 de cada mes, i es prorratejarà de la següent manera:

- 450 EUR bruts des de l'1 de desembre de l'any anterior fins a 31 de maig de l'any en curs.

- 450 EUR des de l'1 de juny fins el 30 de novembre de l'any en curs.

És descomptarà 14 euros per dia laborables per dia d'absència d'acord amb el recollit amb els punts anteriors (les jornades parcials serà proporcional). Les persones amb més de 32 dies laborables d'absència per semestre, no tindran dret al complement de productivitat.

En el cas de les hores negatives, es transposaran a dies tenint en compte que de mitja 1 dia són 7 hores (jornada diària), sense perjudici d'incoació d'expedient disciplinari per incompliment de jornada.

En el cas que la persona compleixi els requisits d'accés a mitjans d'un període es realitzarà la part proporcional.

A efectes de procediment, el departament d'organització i desenvolupament del personal, realitzarà un quadre amb tot el personal que compleixi els requisits d'accés, en el qual s'informarà dels descomptes i de l'import brut final a percebre per cada empleat/ada públic/a.

Aquest quadre es presentarà a la Comissió de Seguiment, per poder consultar i/o esmenar els possibles errors, el qual s'haurà de retornar en un termini no superior a cinc dies laborables, incloent una acta signada pels membres de la Comissió.

12.4.2 Complement de productivitat per objectius

La Comissió de Seguiment conjuntament amb els caps d'àrea marcaran els objectius per departament i es valoraran aquests objectius a raó de categoria, responsabilitat i execució de les tasques assignades per cada lloc de treball, donant un valor precís a cada objectiu.

Els objectius estaran emmarcats dins del pla d'actuació municipal/estratègic.

Els màxims responsables de cada àrea s'hauran de valorar a través del mètode 360°.

L'import del complement de productivitat per objectius serà de 1.200 euros bruts anuals, sempre i quan s'assoleixin tots els objectius marcats.

Aquesta comissió elaborarà un reglament que reguli el complement de productivitat amb l'assessorament professional necessari.

La reglamentació del complement per objectius es farà efectiva a partir de gener de 2020, en el cas que per raons tècniques no fos possible en aquesta data, es reunirà la Comissió de Seguiment per acordar una alternativa, que permeti percebre de forma objectiva aquest complement.”

SEGON. L'import dels 50 EUR mensuals que de forma lineal percep la plantilla, a excepció de la Policia Local, s'inclourà en el complement específic per equipara-ho

amb l'Acord de les modificacions de les condicions de treball de la Policia Local aprovat definitivament el 20 d'abril de 2009.

TERCER. D'acord amb la Disposició addicional centèsima quaranta-quatrena de la LPGE per l'any 2018 en relació a la jornada de treball en el Sector públic, en el seu apartat dos estableix que cada Administració Pública podrà establir en els seus calendaris laborals, prèvia negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general sempre que en l'exercici pressupostari anterior s'haguessin complert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa.

Modificar l'Article 27.1, 27.2, 28.3, 28.3.2 i 30.4 de del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, en el següent sentit:

“27.1 La jornada de treball dels empleats públics municipals serà de 1.561 hores en còmput anual.

27.2 No obstant l'anterior, per al seu càlcul s'estarà a:

Al numero de dies naturals de l'any se li restaran: 22 dies corresponents a vacances, la totalitat dels dissabtes i diumenges, els 14 festius que estableixi anualment la Generalitat de Catalunya amb caràcter no recuperable incloses les festes locals i dos dies corresponents als 24 i 31 de desembre (*).

El producte d'aquesta resta es multiplicarà per 7 hores, resultat de la qual sortirà la jornada en còmput anual (JCA).

(*) Aquests dos dies es computaran també en el cas que coincideixin en dissabte i diumenge.

En cas que el resultat, sigui superior a les 1.561 hores, aquesta diferència es compensarà de la forma que estableixi el calendari laboral per a cada any. De manera que la jornada mínima anual serà de 1490 hores.

Article 28.3 Horaris per al col·lectiu d'administració de l'edifici central:

Horari de 8.00 a 15.00 hores, de dilluns a divendres, amb una flexibilitat L'horari de presència obligatòria en el lloc de treball serà de 09.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanals es realitzarà en horari flexible, entre les 07.30 ai les 09.30 de dilluns a divendres, entre les 14.30 i les 19.00 hores de dilluns a divendres.

La jornada diària no podrà superar les 9 hores continuades.

Article 28.3.2 Horaris per al col·lectiu d'administració de l'edifici central i OAC

Des de l'1 de juliol fins el 31 d'agost els horaris anteriors s'adaptaran als següents:

Edifici central: L'horari de presència obligatòria en el lloc de treball serà de 09.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres. El temps restant fins a completar la jornada setmanals es realitzarà en horari flexible, entre les 07.30 ai les 09.30 de dilluns a divendres, entre les 14.30 i les 17.00 hores de dilluns a divendres.

OAC: L'horari de presència obligatòria en el lloc de treball serà de 08.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres.

L'horari d'obertura de l'Oficina d'Atenció al Ciutadà és de 8:00 a 15:00 hores de dilluns a divendres.

Article 30.4. Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Els empleats públics podran gaudir d'un màxim de 29 hores anuals per atendre deures relacionats amb la conciliació amb la vida familiar i laboral, d'acord amb l'article 48.j) del Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre. Es podran fraccionar en fraccions mínimes d'una hora.

QUART. D'acord amb la Disposició addicional cinquanta-quatrena de LPGE per l'any 2018 en relació prestació econòmica en la situació de incapacitat temporal del personal al servei de les Administracions Públiques i organismes i entitats públiques que en depenen, modificar l'Article 40.1 de del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, en el següent sentit:

“40.1. Incapacitat transitòria. En el cas que un/a empleat/da es trobi en situació d'incapacitat temporal, la Corporació li abonarà el 100% de les seves retribucions fixes a partir del primer dia de baixa.”

CINQUÈ. Modificar l'Article 47.1 de del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, en el següent sentit:

“Article 47.1 Delegats i/o delegades de prevenció

A l'Ajuntament de Montornès del Vallès els i les representants dels treballadors nomenaran els delegats i delegades de prevenció que es notificaran per escrit a la Corporació i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (OPRA). La designa dels delegats i delegades de prevenció es farà entre els i les representants electes dels i de les empleades públiques, llevat d'acord exprés diferent.”

SISÈ. Modificar l'article 63.4 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, en el següent sentit:

“Article 63.4. Garanties dels representats legals i sindicals

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) fins a un màxim del 40% de la jornada laboral, llevat d'acord exprés diferent, informant anualment al Departament d'Organització i Desenvolupament del Personal de l'acumulació i la distribució de les hores sindicals d'entre els representants dels i de les treballadores. En cas de no informar, s'entendrà que no hi ha acumulació.

El crèdit horari sindical s'haurà de comunicar, llevat d'excepcions justificades, amb una antelació mínima de 48 hores per tal que es pugui garantir el normal desenvolupament del servei i haurà de ser justificat de la forma que habitualment utilitzi el sindicat corresponen.”

SETÈ. Modificar l'Article 65.1 i 65.2 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral, en el següent sentit:

“Article 65.1 i 65.2 Dret de reunió

1. La Corporació facilitarà el dret de reunió del personal al seu servei durant la jornada laboral.

A aquest efecte els empleats de l'Ajuntament de Montornès disposaran de 18 hores anuals, per fer assemblees.

Aquestes assemblees s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de 48 hores. Per tal de distorsionar el mínim possible el correcte funcionament dels serveis, es celebraran al principi o final de la jornada, i tindran una durada màxima d'una hora i mitja per jornada de treball.

S'inclouran dintre d'aquesta bossa totes les assemblees, ja siguin generals, sectorials o de secció sindical.

2. 2. Estan legitimats per convocar assemblea:

- a) Els òrgans unitaris de representació.
- b) El delegat de les seccions sindicals reconegudes com a majoritàries en l'àmbit de l'administració pública amb un 20% de representació en els òrgans de representació electe. Les seccions sindicals que no tinguin representativitat en els òrgans de representació electe podran realitzar un màxim de 2 assemblees durant l'any.
- c) Un mínim del 40% dels empleats.”

VUITÈ. D'acord amb la Disposició addicional segona s'incorpora un Annex de condicions de treball pel personal adscrit al Centre Esportiu Municipal “Les Vernedes”:

“Jornada, horaris, vacances i permisos

1. La jornada de treball del personal adscrit al CEM es distribuirà de dilluns a diumenge, donat que el centre roman obert.
2. El càlcul de la jornada anual del empleats del CEM serà la mateixa que la que recull el conveni col·lectiu/acord regulador.
3. El gaudiment dels dies d'assumptes propis (actualment, sis dies) es distribuïran quatre dies en dos torns: un per Setmana Santa i l'altre per Nadal. La resta (fraccionats o no) es podran gaudir fora d'aquest període sempre i quan:
 - No hi hagi una petició prèvia d'una altra persona per les mateixes dates/hores
 - No es superin les 42 hores (6 x 7 hores) o part proporcional segons la jornada de treball sota aquest concepte.
 - S'haurà de preavisar amb un mínim de 7 dies, sempre i quan, no siguin per causes majors justificables.
4. S'estableix per cada període setmanal de treball, es tindrà de descans un dia i mig de descans dissabte a la tarda i diumenge, excepte allò que reguli explícitament per qüestió de serveis per llocs de treball concrets.
5. Atès a la necessitat de servei, s'acorda una interrupció durant la jornada diària del personal, si s'escau. Té la consideració d'interrupció quan entre activitat i activitat dista una hora o més de temps.
6. D'acord amb l'anterior punt, s'hauran d'adequar els horaris del personal aquest nou format de gestió i, que pot esdevenir modificacions de distribució horària com de jornada laboral. S'estudiarà cada cas concret i s'exposarà per acordar amb els representants dels treballadors.

Gestió de la jornada irregular

1. El seguiment de la jornada irregular es realitzarà mensualment, per tal d'ajustar-se al màxim a la jornada anual de l'empleat/ada i a les necessitats del servei.
2. S'haurà de preavisar al personal amb un mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació del servei, excepte quan hi hagi acord entre les parts. El preavis es realitzarà per escrit (en paper o via correu electrònic).
3. Es partirà d'una borsa d'hores per la comptabilització de la distribució de la jornada irregular. La concreció de la borsa d'hores es concretarà amb el quadrant horari de cada treballador/a i no podrà excedir de 70 hores anuals, i serà proporcional a la jornada de treball. La bossa d'hores es considera voluntària i sempre hi haurà un compromís de realitzar-la durant tot un any. La renúncia s'ha de preavisar per escrit.
4. Es considera necessitats del servei:
 - Activitats que puguin esdevenir segons les necessitats de la ciutadania o del servei, entre altres peticions programades o no.
 - Cobrir baixes per incapacitat temporal o accident de treball o permisos del personal, sempre i quan es tingui la formació necessària per dur a terme l'activitat sota el criteri de la direcció.
5. En el cas que no es pugui distribuir la jornada de forma exacta, es realitzarà:
 - Ampliació de jornada, en casos de cobrir absències de personal de llarga durada (superior a quinze dies), sempre i quan sigui possible.
 - L'excedent d'hores preferiblement s'hauran de compensar amb temps de descans durant els tres primers mesos de l'any següent. En el cas de no poder-les compensar, s'abonaran d'acord amb el preu hora establert en aquest l'annex o, en el seu defecte en el conveni col·lectiu o acord regulador.
 - El no compliment de la jornada anual, suposarà el descompte a la nòmina de la part proporcional no realitzada al gener de l'any següent, sempre i quan no es pacti una altra situació amb la persona interessada. Si esdevé una reiteració al llarg de dos anys, es procediria a una modificació de la jornada de treball, sempre i quan s'hagi sol·licitat la realització de la borsa d'hores per part dels gestors del servei.
6. L'assignació de la jornada irregular serà en funció:
 - De la formació del treballador/a.
 - Del nombre d'hores pendents a assignar. Primer, es cridarà a la persona amb més hores pendents de distribuir.
7. La no acceptació de l'assignació de la jornada irregular sense causa justificada, suposarà un incompliment de jornada, sempre i quan es denegui tres o més vegades.

Vacances

1. L'Ajuntament establirà el període de vacances en funció de les necessitats de cobertura de serveis, s'establiran dos torns: del 15 de juliol al 15 d'agost i de l'1 al 31 d'agost, sempre respectant els 22 dies de vacances.
2. La designa dels torns de vacances es realitzarà d'acord amb les peticions del personal entre l'1 de gener i el 15 de febrer d'enguany, sempre i quan el servei ho permeti. En cas contrari, els torns de vacances es realitzaran mitjançant un sistema rotatiu, de manera que el treballador que un any esculli en primer lloc, no ho farà l'any següent. El sistema d'elecció inicial serà l'antiguitat i, en cas de coincidència, el sorteig, sempre i quan no hi hagi acord entre els propis treballadors/es.
3. Les vacances fora del període establert per l'Ajuntament, es podrà sol·licitar i es concedirà sempre i quan les necessitats del servei ho permetin i no causin un cost addicional a l'Ajuntament de Montornès del Vallès o situacions de conciliació familiar prèviament acreditada.

Indisposicions

1. El personal haurà de preavisar amb mínima de 3 hores les indisposicions , a excepció de les produïdes per força major, a la persona responsable immediata, a través d'una trucada telefònica.

2. Si la persona responsable no es localitza el personal haurà de comunicar de la seva absència al director/a esportiu/va o al departament de personal. En el cas de no localitzar als responsables s'enviarà un correu electrònic informant de la situació.

3. La persona indisposada haurà de presentar el corresponent justificant al incorporar-se al seu lloc de treball al seu cap immediat. En cas de que esdevingui amb una baixa mèdica, l'haurà de presentar dins dels tres dies següents de la comunicació de la baixa al departament d'organització i desenvolupament de personal. No obstant, s'haurà de comunicar telefònicament al servei.

Hores complementàries

1. Es consideren hores complementaries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial i un cop s'hagi finalitzat la borsa d'hores del o de la treballadora.

2. Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes de treball a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

3. S'estableix que com a màxim el nombre d'hores complementaries serà un 40 % de les hores ordinàries del treball objecte del contracte de treball.

4. S'ha de formalitzar per escrit el pacte d'hores complementàries per cada treballador/a i, que resultarà un annex del contracte de treball.

5. El pacte d'hores complementaries pot quedar sense efecte per renúncia de/ de la treballadora, mitjançant un preavis de 15 dies, una vegada transcorregut un any des de la seva formalització i quan es doni circumstàncies d'atenció de les responsabilitats familiars que està recollit en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària i incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

6. El/la treballador/a ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de dos dies. El preavis pot ser inferior sempre i quan i hagi acord entre el/la treballador/a i la direcció/coordinació del CEM.

Mobilitat funcional

1. Es podrà realitzar mobilitat funcional entre llocs de treball del mateix grup funcional, atenent a la seva naturalesa, i sempre i quan, sigui necessari per raons justificades de prestació de servei. En qualsevol cas, el treballador haurà de reunir els requisits de titulacions acadèmiques o professionals requerits per a desenvolupar les tasques encomanades.

2. Es consideren del mateix grup professional, als efectes d'aquest apartat, els següents:

- a. Coordinador/a de monitors/es
- b. Monitors/es esportius/ves

c. Socorristes

3. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tan superiors com inferiors, que no corresponguin amb el mateix grup professional només serà possible si existeixen raons tècniques u organitzatives que la justifiquin i per el temps imprescindible per a la seva realització. Caldrà que la direcció del centre esportiu comuniqui la seva decisió i les raons que la motiven al departament d'Organització i Desenvolupament de personal, per tal d'informar als representants dels treballadors.”

NOVÈ. Incorporar una Disposició transitòria quarta en relació a l'estabilitat de la plantilla:

“1. Durant la vigència del present acord i amb el fi de garantir l'estabilitat dels empleats i empleades d'aquest Ajuntament, amb contractes o nomenaments d'obra i servei o projectes superiors a tres anys, essent personal temporal sense plaça ni lloc de treball, es portaran a terme les següents actuacions:

a. En el cas que en la plantilla i en la relació de llocs de treball hi hagi una plaça, de característiques i/o responsabilitats iguals o similars a les tasques de la persona temporal desenvolupa en l'actualitat, aquesta persona serà nomenada o contractada a través d'un interinatge en caràcter d'urgència fins a la provisió formal de la vacant.

b. En el cas que en la relació de llocs de treball existeixi un lloc de treball sense assignar, però no hi hagi una plaça relacionada, de característiques i/o responsabilitats iguals o similars a les tasques de la persona temporal desenvolupa en l'actualitat, es crearà o es modificarà una plaça el més aviat possible, i aquesta persona serà nomenada o contractada a través d'un interinatge en caràcter d'urgència fins a provisió formal de la vacant.

c. Aquelles persones que desenvolupen tasques de responsabilitat superior a la categoria reconeguda, tindran dret a percebre un complement equivalent a la diferència entre el salari que percep i el que li correspongui d'acord amb les tasques que realitza, fins que es dugui a terme la valoració de el seu lloc de treball. Aquest punt serà d'aplicació immediata dintre dels terminis mínims que legalment siguin possibles.

Aquestes mesures d'estabilitat son per solucionar situacions anòmales i que no es podran tornar a succeir, sense perjudici del que pugui esdevenir d'una sentència judicial.

L'aplicació serà immediata dintre dels terminis mínims que legalment siguin possible, i en qualsevol cas, l'última decisió serà de la persona afectada.”

DESÉ. L'entrada en vigor dels acords anteriors serà l'1 de gener de 2019.

ONZÉ. D'acord amb l'article 9.3 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès s'ha dut a terme un calendari per actualitzar i modificar la relació de llocs de treball d'acord amb les necessitats organitzatives. Els llocs de treball a revisar, modificar o crear son els següents:

	Denominació	Modificació/Creació
1	Redactor/a Cap Comunicació (A2)	Tècnic/a auxiliar comunicació (C1)
2	Cap de programació emissora	Cap de programació

	(C1)	emissora (C2)
3	Agent OAC (C2)	Auxiliar administratiu/va adscrita a acció social (C2)
4	Responsable d'organització (A2)	Tècnic/a gestió de personal (C1)
5	Administratiu/va adscrit/a a Presidència	
6	Administratiu/va gestió tributària	
7	2 Auxiliars de secretaria	
8	Tresorer/a	
9	Director/a esportiu/va (C1)	Director/a esportiu/va (A1)
10	Tècnic/a Joventut (lab C1)	TAG (Presidència) (A1)
11	Delegat/ada en protecció de dades (A2)	
12	Cap unitat administratiu/va (seguretat ciutadana) (C1)	Auxiliar administratiu/va (C2)
13	Tècnic/a auxiliar biblioteca (laboral)	Tècnic/a auxiliar biblioteca (funcionari)
14		Director/a Escola Música, Dansa i Aula de Teatre (A1)
15	Enginyer tècnic/a (A2)	Arquitecte tècnic/a (A2)
16	Tècnic/a salut pública	Tècnic/a salut pública
17		Treballador/a social (A2)
18	Tutor/a PTT	
19	Operador/a tècnic/a de comunicació	

DOTZÉ. D'acord amb l'article 18 de la LPGE per l'any 2018 en relació a l'increment addicional del 0,3% de la massa salarial, l'Ajuntament de Montornès del Vallès suposaria tenir a la seva disposició un import de 22.084,65 euros, per arranjar revisió de complements específics entre llocs de funcions equiparables, homologació de complements de destinació i millora de la productivitat.

Tot i que, en la Mesa no s'ha concretat la seva distribució, s'acorda aplicar-la durant l'any 2019.

I sense més assumptes a tractar, es dona per finalitzada la reunió amb la signatura d'aquest acord.

Barcelona, 12 de juny 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès