

Transcripció literal del text signat per les parts

ACTA

de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès

A la seu del Consell Comarcal del Barcelonès, al carrer d'Avinyó, número 32 de Barcelona, a les 10 hores del dia 14 de maig de l'any 2001, es reuneix la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès.

La Comissió es reuneix per ratificar l'acord que va prendre la Comissió Paritària de seguiment del Conveni col·lectiu, de data 9 de maig de 2001, pel qual s'entén aplicable al personal laboral del Consell Comarcal del Barcelonès la normativa sobre règim disciplinari, faltes, sancions i procediment disciplinari que s'aplica als funcionaris de l'Administració pública, establerta al Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals de Catalunya, i subsidiàriament al Decret 243/1995, de 27 de juny, que aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

I no havent-hi més assumptes a tractar, finalitza l'acte a les 10 hores i 15 minuts.

(02.021.095)

RESOLUCIÓ

de 8 d'octubre de 2001, per la qual es disposa de l'inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809182).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 15 de desembre de 2000, i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol (BOE de 20 de juliol de 1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació;

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona per als anys 2001-2004 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 8 d'octubre de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball per al personal funcionari de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona per als anys 2001-2004

CAPÍTOL 1

Àmbit, vigència i aplicació

Article 1

Àmbit

Aquest Acord és d'aplicació al personal en règim estatutari administratiu destinat a llocs de treball de la Mancomunitat de Municipis de l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

Article 2

Vigència

2.1 Aquest Acord tindrà una vigència de 4 anys, amb efectes de l'1 de gener de 2001 fins al 31 de desembre de 2004, prorrogable previ acord de les dues parts.

2.2 Aquest Acord restarà prorrogat automàticament per períodes anuals, llevat que, a instància d'una de les parts, se'n promogui la reforma i sigui substituït parcialment o totalment per un de nou.

Article 3

Aplicació

3.1 En el supòsit que es produeixin conflictes d'aplicació d'aquest Acord, de caràcter col·lectiu i relacionats amb la interpretació de les seves clàusules, les parts negociadores es comprometen a intentar la resolució de cada discrepància mitjançant la intervenció d'un mediador, escollit d'entre una terna proposada per les parts.

3.2 Els mediadors han de complir la condició de juristes de reconeguda solvència en l'àmbit administratiu i no poden mantenir dependència d'ocupació ni contractual amb les institucions ni les organitzacions sindicals signatàries del present Acord.

3.3 Fracassada la conciliació, la part social podrà exercir el seu dret a recórrer per la via administrativa i contenciosa, en els termes legalment establerts.

Article 4

Aprovació i publicació

4.1 Un cop signat per les parts negociadores, aquest Acord s'eleva a l'òrgan de govern de l'Entitat.

4.2 El present Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació definitiva, sens perjudici de la seva publicació al Butlletí oficial.

4.3 Un cop aprovat, el Servei de Personal s'encarregarà de lliurar una còpia d'aquest Acord a tots els funcionaris afectats pel seu àmbit d'aplicació.

CAPÍTOL 2

Plantilla, catàleg i relació de llocs de treball

Article 5

Catalogació dels llocs de treball

5.1 En el termini d'1 any, prorrogable per causes tècniques justificades i acordades amb la

representació del personal, l'entitat signatària portarà a terme la catalogació dels llocs de treball de llurs organitzacions administratives i de serveis, així com dels instituts, agències o organismes autònoms que en depenen.

5.2 El catàleg es fonamentarà en la plantilla pressupostària, la qual reflectirà l'estructura orgànica de la institució.

Article 6

Relació de llocs de treball

6.1 Un cop aprovada la catalogació dels llocs de treball, s'haurà de procedir a elaborar la relació de llocs de treball (RLT), d'acord amb els requisits establerts legalment, en la qual s'hi podran incloure les especificacions que es considerin necessàries per a la identificació de les condicions de treball especials.

6.2 El procés de valoració dels llocs de treball, així com les revisions que es produeixin, seran portades a terme per una comissió tècnica, composta per 6 membres: 5 membres seran nomenats amb caràcter fix per la Gerència de l'Entitat, i el sisè, si s'escau, per l'institut, agència o organisme autònom afectat.

6.3 Es constituirà una comissió de seguiment del procés de valoració, composta per 3 membres: 2 membres seran designats per la representació del personal, i el tercer serà escollit per la Comissió Tècnica, en representació de la institució. La Comissió de Seguiment serà informada sense dilació durant tot el procés de valoració dels llocs de treball i podrà emetre les al·legacions que estimi pertinents a fi de promoure l'acord de la representació del personal.

6.4 La possible requalificació d'un lloc de treball, originada pel resultat de la seva valoració, serà efectiva en el moment de l'aprovació de la catalogació.

La possible disminució de les retribucions d'un lloc de treball, originada pel resultat de la seva valoració i que s'estableixi a la plantilla de l'any 2001, serà compensada amb un complement personal transitori (CPT) per la diferència entre el total de la remuneració que s'esdevingui i el total dels havers que percebia l'empleat públic que l'ocupava.

6.5 Els successius increments retributius seran absorbibles pel CPT en el percentatge que s'acordi.

6.6 El total de les retribucions de les places catalogades en la RLT no podrà superar el total de les previsions del capítol 1 dels pressupostos, vigents en el moment de l'aprovació de la RLT. Tanmateix, el total de les retribucions que es derivin de la RLT no podrà ser inferior al total de les retribucions dels llocs de treball, incloses les places vacants, existents a l'Entitat en el moment de l'aprovació de l'esmentada RLT.

6.7 La RLT es podrà adaptar cada 2 anys, prèvia revisió de la catalogació.

CAPÍTOL 3

Conceptes retributius

Article 7

Estructura retributiva

7.1 D'acord amb el que disposa l'article 305 de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, els conceptes retributius del personal en règim estatutari administratiu són els que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i del 100 al 105 del Decret llei 1/1997, de 31 d'octubre.

7.2 El complement específic retribueix les condicions particulars dels llocs de treball, en atenció a les característiques que, d'acord amb la llei, han de ser avaluades en cada cas. Per aquesta raó, el complement específic no pot ser consolidat pel funcionari que ocupa la plaça a la qual s'hagi atribuït, salvat que, com a resultat d'una valoració del lloc, es resolgués l'atribució d'un complement específic inferior i s'incorporés la diferència en el complement personal transitori.

7.3 La productivitat distingirà el compliment de la jornada i l'horari, de l'avaluació de la resta de factors que la determinen. La dotació econòmica es regirà pels acords dels plens metropolitans aplicables i s'abonarà mensualment, pel que fa a la retribució del compliment de l'assistència i a un percentatge de la quantitat destinada a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb el qual el funcionari desenvolupa el seu treball. La dotació econòmica del complement de productivitat serà assignada en els pressupostos de l'Entitat i no superarà el 30% de la massa retributiva total, descomptades les quantitats que corresponguin a les retribucions bàsiques i el complement de destinació. Qualsevol modificació dels aspectes de la productivitat haurà de ser acordada amb la representació del personal.

7.4 L'antiguitat es calcularà per triennis, i consistirà en una quantitat igual per a cada grup per cada 3 anys de servei en el cos, escala o categoria, que s'abonarà mensualment i formarà part de la nòmina del funcionari.

7.5 Les pagues extraordinàries inclouran el total de retribucions bàsiques i complementàries que componen la nòmina mensual de cada funcionari, incloent-hi els complements salarials de pagament periòdic.

7.6 L'adequació a les disposicions legals de les retribucions dels funcionaris, que es porti a terme com a conseqüència d'aquest Acord, no implicarà cap reducció en relació amb el total que vinguin percebent, en base a les assignacions que, en cada cas, els corresponguin, al grup a què pertanyin i al lloc de treball que ocupin.

7.7 Amb caràcter general, la data límit de pagament de les retribucions dels funcionaris serà el dia 28 de cada mes. Les pagues extraordinàries s'abonaran en les dates legalment establertes.

7.8 En el sentit del que disposa l'article 127 del Decret llei 1/1997, de 31 d'octubre, no hi pot haver cap diferència quantitativa entre les retribucions d'un funcionari i les d'un contractat laboral atès el grup, escala, categoria i funcions equivalents.

7.9 Les gratificacions extraordinàries estaran subjectes a allò establert a l'article 103.d del Decret llei 1/1997.

7.10 La pèrdua de poder adquisitiu, basada en les dades oficials d'inflació de Catalunya, pot fonamentar la revisió de la catalogació dels llocs de treball dels funcionaris, sense perjudici del respecte a la regulació retributiva de l'Estat. A aquests efectes, s'estudiarà l'actualització del complement específic.

Article 8

Indemnitzacions per raó del servei

8.1 Als funcionaris que, circumstancialment, i degudament autoritzats, hagin d'exercir la seva tasca fora de la seu de l'Entitat els serà aplicat

el règim de dietes que a tal efecte estableixin per a cada exercici les disposicions vigents.

8.2 Als funcionaris que, per motius laborals, optin per desplaçar-se amb el seu vehicle personal se'ls abonarà una indemnització per quilòmetre realitzat. Per a l'exercici del 2001 la indemnització serà de 30 pessetes per quilòmetre. Aquesta quantitat es revisarà cada any conjuntament amb la revisió salarial, i serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de cada exercici.

8.3 Els funcionaris que, per motius laborals, hagin de realitzar les seves tasques habitualment en un municipi diferent del seu lloc de treball seran indemnitzats econòmicament per raó del desplaçament, i proporcionalment a aquest, d'acord amb la quantitat establerta a l'apartat anterior.

8.4 Els funcionaris que, per motius laborals, hagin de perllongar la seva jornada laboral per la tarda tenen dret a un ajut per menjar de 1.000 pessetes per a l'any 2001, el qual els podrà ser facilitat mitjançant xecs restaurant. Aquesta quantitat es revisarà anualment.

CAPÍTOL 4

Jornada i horari

Article 9

Jornada laboral ordinària

9.1 Es manté la jornada laboral vigent en el moment de la signatura d'aquest pacte, corresponent al Conveni col·lectiu de 1994-1996, prorrogat fins a l'actualitat.

9.2 Es podrà atorgar la jornada reduïda, en les condicions i supòsits previstos en la regulació legal de funció pública, a aquells funcionaris que ho sol·licitin. Es manté el dret a la jornada reduïda de 27 hores i 30 minuts setmanals al personal de l'Entitat que l'estigues realitzant a l'entrada en vigor del present Acord, amb la reducció proporcional de les retribucions.

No es podrà concedir una reducció de jornada per a facilitar la compatibilitat en un altre lloc de treball o activitat retribuïda en el sector públic o privat.

Article 10

Horari

10.1 Es manté l'horari de treball vigent en el moment de la signatura del present Acord, per a tot el personal afectat pel seu àmbit d'aplicació, amb la flexibilitat que s'indica tot seguit:

Entrada: des de les 7.45 hores fins a les 8.30 hores.

Sortida: des de les 14.45 hores fins a les 15.30 hores.

Coincidència: de 9 a 14 hores.

10.2 L'establiment d'horaris excepcionals a determinats llocs de treball es resoldrà prèvia audiència de la representació dels funcionaris i les compensacions que s'escaiguin s'hauran de negociar amb aquesta, establint-se mitjançant la valoració dels llocs de treball de l'Entitat.

CAPÍTOL 5

Vacances, permisos i llicències

Article 11

Vacances

11.1 Cada funcionari subjecte a aquest Acord tindrà dret a gaudir, durant cada any de servei efectiu, de 23 dies laborables totalment

retribuïts del calendari laboral vigent en cada any natural, o els que en proporció li corresponguin si el temps treballat és menor.

11.2 Sens perjudici d'allò que estableix l'article 14.5, les vacances es podran fraccionar en un màxim de 2 períodes. El període mínim de la fracció vacacional serà de 5 dies laborables. En cas de realitzar-les en un únic període, el total no podrà ser superior a 31 dies naturals, comptats des del primer dia laborable que sigui computable com a vacances. No s'hi podran acumular dies d'assumptes personals ni dies de compensació d'hores extraordinàries.

11.3 Preferentment, els funcionaris gaudiran de les vacances anyals durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre. Durant aquest període s'hauran de mantenir els serveis de l'Entitat.

11.4 L'inici i la finalització de les vacances seran dins de l'any natural que correspongui.

11.5 El gaudi de les vacances en el període sol·licitat pel funcionari resta sotmès a les necessitats del servei. La denegació haurà de produir-se per escrit i de forma motivada.

Article 12

Assumptes personals

El personal disposarà d'un total de 13 dies cada any totalment retribuïts, que podran ser 14 en el supòsit previst a l'article 12.3.b) i no recuperables, per a assumptes personals, de la manera següent:

12.1 Permis administratiu

5 dies per any, sense justificar, a realitzar dins de cada any natural. No es podran gaudir més de 3 dies seguits d'aquest permís. Els anys que es realitzin torns de descans nadalenc de 5 dies laborables, el personal afectat per aquest Acord només disposarà de 4 dies de permís administratiu.

12.2 Per Nadal i Setmana Santa el personal gaudirà de sengles períodes de descans a càrrec dels dies d'assumptes personals i d'acord amb el calendari següent:

Nadal 2001

2 torns de 4 dies laborables cadascun segons el calendari següent:

Primer torn: 24, 27, 28 i 31 de desembre de 2001.

Segon torn: 31 de desembre de 2001, i 2, 3 i 4 de gener de 2002.

Nadal 2002

1 únic torn de 5 dies laborables segons el calendari següent:

27, 30 i 31 de desembre de 2002, i 2 i 3 de gener de 2003.

Nadal 2003

1 únic torn de 5 dies laborables segons el calendari següent:

29, 30 i 31 de desembre de 2003, i 2 i 5 de gener de 2004.

Nadal 2004

2 torns de 5 dies laborables cadascun segons el calendari següent:

Primer torn: 27, 28, 29, 30 i 31 de desembre de 2004.

Segon torn: 31 de desembre de 2004, i 3, 4, 5 i 7 de gener de 2005.

Setmana Santa: 4 dies laborables cada any, per completar tota la setmana de descans.

12.3 Torns de guàrdia

a) El personal que hagi realitzat torn de guàrdia durant els períodes de descans de Setmana Santa o del torn únic de Nadal podrà compen-

sar els dies treballats en el decurs de l'any natural, a la seva elecció.

b) Tanmateix, aquell que ho hagi fet durant el període de descans de Setmana Santa podrà compensar aquesta mitjançant un màxim de 5 dies laborables consecutius.

El personal subjecte a aquest Acord que hagi de realitzar algun torn de guàrdia en períodes de Nadal o Setmana Santa rebrà comunicació escrita amb una antelació mínima de 15 dies. Amb caràcter general, el personal afectat pel torn de guàrdia no podrà superar el 10% de la plantilla de l'Entitat.

12.4 Abans que finalitzi l'any natural, la Direcció de Serveis de Recursos Humans, previ acord amb els representants del personal, assenyalà fins a un màxim de 3 ponts per a l'any següent. Aquests dies de pont es podran realitzar a compte dels 23 dies laborables de vacances de què disposa cada funcionari, així com també mitjançant la utilització de dies de permís administratiu. Als efectes d'aquest Acord, un pont consisteix en la possibilitat que gaudeixin els funcionaris de no assistir al treball durant 1 jornada laboral entre 2 dies no laborables.

Article 13

Permisos

13.1 Permisos

Tenen aquesta consideració les autoritzacions per abandonar el servei un cop iniciat, o per no assistir al treball, com a conseqüència de les situacions i en base a les condicions següents:

Grup 1: permisos totalment retribuïts

a) Per naixement d'un fill/a, adopció o acol·litament: 3 dies laborables.

b) Per matrimoni: el dia de la seva celebració.

c) Per malaltia greu o hospitalització, justificada facultativament, d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a 3 dies laborables si es produeix dins de l'àrea metropolitana, i fins a 5 dies laborables si és fora d'aquest àmbit.

d) Defunció d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat: 2 dies laborables si aquesta es produeix dins l'àmbit metropolità, i fins a 5 si és fora d'aquest àmbit.

e) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: pel temps indispensable.

f) Visita mèdica pròpia: pel temps necessari.

g) Renovació del permís de conducció: pel temps necessari.

h) Per trasllat de domicili: fins a 3 dies si és dins l'àmbit metropolità i fins a 5 si és fora d'aquest.

i) Per concurrència a exàmens finals o parcials eliminatòris a la universitat o centres públics d'ensenyament: els dies de la seva celebració.

j) Reconeixement dels serveis prestats

El personal de l'Entitat en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a l'Administració de l'àmbit metropolità té dret als permisos següents:

Als 25 anys de servei, 2 setmanes.

Als 30 anys de servei, 3 setmanes.

Als 35 anys de servei, 1 mes, si l'interessat no hagués gaudit del permís dels 30 anys de serveis prestats, o 2 setmanes, en cas contrari.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar i realitzar dins de l'any natural en que es produeix l'aniversari, independentment de la data de

compliment d'aquest, però no es podran fraccionar, ni acumular a les vacances, ni tampoc als dies de permís administratiu. Dins el mateix any natural no es podran realitzar 2 permisos de reconeixement de serveis prestats.

Als efectes d'aquest article, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs prestats als antics organismes que l'any 1974 es van convertir en la Corporació Metropolitana, així com els prestats a aquesta.

Grup 2: permisos retribuïts amb pèrdua de la part proporcional del compliment de jornada

a) Visita mèdica acompanyant un fill/a, o el cònjuge o la parella de fet, o els pares als quals no sigui possible d'anar-hi sols: pel temps necessari.

b) Casament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat: 1 dia si és dins la província de Barcelona, i 2 si és fora d'aquest àmbit.

c) Assistència a un enterrament o funeral quan constitueixi un deure de caràcter personal: pel temps necessari.

d) Per a la matrícula dels funcionaris en un centre públic docent i per a l'examen del permís de conducció: durant el temps necessari.

L'absència del treball motivada pels supòsits esmentats anteriorment només podrà constituir un dret del funcionari quan els fets causants s'hagin de produir necessàriament dins l'horari laboral de l'Entitat.

Article 14

Baixes mèdiques

Les baixes mèdiques seran totalment retribuïdes si no superen els 15 dies continuats. Si la seva durada és superior, només es descomptarà la part proporcional del compliment de jornada.

Article 15

Llicències

Tindran la consideració de llicències aquelles que es derivin d'alguna de les causes que s'enumeren tot seguit:

a) Matrimoni o formació de parella estable de fet: 15 dies naturals retribuïts. En el cas de constitució de parella de fet, els 15 dies es podran realitzar a partir de la data en la qual es pugui demostrar mitjançant document oficial.

b) Maternitat, paternitat o adopció: en la durada i condicions establertes legalment.

c) El funcionari amb un fill menor de 9 mesos té dret, sense minva de les seves retribucions, a una reducció de jornada d'1 hora. Aquesta reducció es pot fraccionar en 2 parts. Si el pare i la mare treballen, en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, només 1 d'ells ho podrà sol·licitar. En els casos justificats degudament d'incapacitat física del cònjuge o parella de fet, del pare o de la mare, si aquests conviuen amb el funcionari, també es pot demanar aquesta reducció de jornada, amb les mateixes condicions esmentades.

d) Estudis: aquestes llicències es concediran seguint els criteris que s'estableixin al Reglament sobre formació del personal de l'Entitat.

e) Llicències sense retribució per assumptes personals: es concediran d'acord amb allò que estableix la normativa vigent.

CAPÍTOL 6

Situacions administratives

Les situacions administratives del personal en règim estatutari administratiu són les que

estableix l'article 84 i següents del Decret llei 1/1997.

Article 16

Comissions de servei

La Comissió de Serveis d'un lloc de treball de l'Entitat a una altra de les agències, instituts o organismes autònoms que en depenen, o a d'altres institucions públiques, i a l'inrevés, exigirà l'acord dels òrgans competents de les administracions públiques implicades.

Article 17

Excedències

Es podran concedir les excedències al personal funcionari segons allò legalment establert.

CAPÍTOL 7

Accés i provisió de llocs de treball

Article 18

Sistema de selecció i accés

18.1 El sistema d'accés a les places de la plantilla de l'Entitat respectarà els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, tot tenint cura especial del dret de les persones que per causa del seu sexe, de la seva pertinença a una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitat, poguessin ser perjudicades per una manca d'igualtat d'oportunitats.

18.2 Es reserva un percentatge general del 3% del total de les places de cada oferta pública d'ocupació per proveir-les amb candidats amb una discapacitat igual o superior al 33%.

18.3 Els processos selectius derivats de l'oferta pública d'ocupació s'han d'enllestir dins de l'any en què se n'ha fet l'aprovació. L'òrgan de representació tindrà dret a nomenar un membre del tribunal qualificador amb veu i vot, que compleixi el principi de professionalitat.

18.4 La provisió dels llocs de treball de comandament destinats als funcionaris es realitzarà mitjançant convocatòria de concurs de mèrits, o de lliure designació en el cas dels càrrecs superiors que així s'estableixi mitjançant la RLT.

Article 19

Promoció interna

19.1 Atès que la promoció interna constitueix un instrument essencial de la professionalització de l'empleat públic, així com de la seva motivació per assolir la qualitat en la prestació del servei, i amb l'objectiu que aquell adquireixi les capacitats i coneixements necessaris per a exercir les funcions que li pertocuen, l'Entitat potenciarà tots els mecanismes legals procedents per a facilitar el progrés en la seva carrera administrativa.

La planificació i la regulació de la promoció interna s'acordaran amb la representació del personal.

19.2 Les vacants d'una escala corresponents a llocs de nova creació i un 50% de la resta es reservaran a la promoció interna dels funcionaris en actiu dels grups immediatament inferiors.

19.3 L'accés per promoció interna a una escala del grup immediatament superior es portarà a terme entre els aspirants d'una escala del grup inferior que compleixi els requisits següents:

Posseir la titulació adient.

Haver ocupat durant 2 anys seguits un lloc de treball en l'escala d'origen com a funcionari de carrera.

Restar en la situació administrativa d'actiu en el moment que es faci pública la convocatòria i fins que finalitzi el termini de presentació de les sol·licituds de participació.

La resta de condicions legals exigibles per accedir a la funció pública.

19.4 Els funcionaris que ocupin un lloc de treball qualificat amb doble grup a la RLT, si pertanyen a l'inferior, podran promocionar-se al superior i romandre en la mateixa plaça que ocupaven.

19.5 Per causes degudament motivades, es podrà adscriure provisionalment o definitiva un funcionari a un lloc de treball que estigui destinat a la provisió dels membres de la seva escala.

19.6 En el termini d'1 any, computable des de l'aprovació d'aquest Acord, es regularà mitjançant decret la selecció per a l'accés i la provisió de places, incloses l'especialitat de la promoció interna. També es regularà el procediment de funcionarització per als treballadors que ocupin places de personal laboral que, mitjançant el catàleg o la RLT, passin a ser reservades a la provisió per personal en règim estatutari.

19.7 Amb caràcter general, el procediment de selecció del personal que participi en el procés de promoció interna serà el concurs oposició, garantint els principis establerts a l'article 19.1, i reconeixent objectivament l'esforç de formació dels funcionaris.

Article 20

Formació

20.1 L'empleat públic té el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al desenvolupament del servei públic.

20.2 El personal afectat pel present Acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis de l'Entitat i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions que estableix el Reglament de formació.

20.3 Es crearà una comissió paritària de formació a fi que els responsables institucionals i els representants dels funcionaris i dels treballadors formulin el Pla de formació anual i en facin el seguiment.

20.4 El Pla de formació establirà els nivells de coneixements i habilitats exigibles a cada col·lectiu o grup professional, així com detallarà els que corresponguin a llocs de treball determinats i especialitats professionals. Per assolir aquests nivells de coneixements i habilitats o per procurar el reciclatge professional, la institució prestarà les accions formatives necessàries. El Pla també recollirà els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos econòmics, els criteris d'accés i qualsevol altre aspecte que es consideri necessari.

Article 21

Aprofitament dels recursos propis

21.1 L'Entitat es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball de l'Entitat resta reservada als funcionaris i al

personal en règim laboral. Les funcions pròpies de l'Entitat no podran ser exercides per personal extern, salvat aquells supòsits legalment permesos i els d'assessorament, sempre que es mantingui el control decisor per part de la institució.

21.2 L'Entitat col·laborarà amb les institucions públiques d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants, en la major diversitat possible d'especialitats acadèmiques, tot comproment-se a obrir el màxim de serveis a aquesta col·laboració. En els convenis que s'estableixin amb les dites institucions, hi constarà explícitament que els becaris i els estudiants en pràctiques no mantindran una relació d'ocupació amb l'Entitat i que realitzaran activitats adequades a les exigències de la seva formació.

21.3 Les tasques de suport del voluntariat es limitaran als àmbits externs en els quals esdevingui convenient la participació ciutadana i es portaran a terme amb respecte a la regulació legal que normalitza aquests tipus de col·laboració.

Article 22

Mobilitat

22.1 Correspon la determinació de la mobilitat forçosa del personal subjecte a aquest Acord exclusivament a la facultat organitzativa de l'Entitat, als efectes d'una distribució racional del seu personal. Els canvis de lloc de treball es realitzaran entre el personal que compleixi la categoria adient i, en cas d'igualtat, amb el de menys antiguitat, excepte en supòsits d'urgència degudament motivats i prèvia notificació a la representació del personal.

22.2 Amb la finalitat d'afavorir la mobilitat voluntària del personal entre les diferents àrees o serveis de l'Entitat, aquesta queda obligada a oferir les vacants al personal de les categories respectives o que s'adeqüi a llurs especialitats, característiques i requeriments abans de proveir-les amb personal de nou ingrés.

22.3 El Reglament de provisió de llocs de treball i promoció interna preveurà un sistema de permutes entre els funcionaris de les institucions signatàries del Conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità.

22.4 Pel que fa referència a la mobilitat, l'Entitat aplicarà les previsions del Conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità.

22.5 Amb caràcter trimestral, l'Entitat donarà compte a l'òrgan de representació del personal de les previsions existents en matèria de procediments de mobilitat horitzontal, així com dels procediments realitzats i de les peticions rebudes durant el període precedent.

CAPÍTOL 8

Condicionis socials

Article 23

Premi a la jubilació

El funcionari podrà gaudir d'1 mes de permís en el decurs de l'any que s'hagi de produir la seva jubilació. El gaudi d'aquest permís esdevé incompatible, durant el mateix any, amb el permís per serveis prestats, en qualsevol dels trams establerts per l'article 13.1, grup 1, j). En el supòsit que es produeixi la incompatibilitat esmentada, el funcionari tindrà dret al gaudi del permís per serveis prestats i la percepció d'una

gratificació extraordinària corresponent a 1 mensualitat, sense acumulació de prorrateig de pagues extraordinàries.

Article 24

Responsabilitat civil i assistència jurídica

24.1 Els funcionaris de l'Entitat tenen dret a ser assistits i protegits envers qualsevol amenaça, ultratge, injúria i, en general, qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

24.2 Pòlissa de responsabilitat civil

L'Entitat mantindrà la cobertura de responsabilitat civil professional fins un límit de 100.000.000 de pessetes per a les accions i actes professionals o privats d'arquitectes, enginyers, geòlegs, directors d'obra i aparelladors, així com la resta de tècnics auxiliars o graduats en l'exercici de llurs activitats.

Article 25

Prestacions socials

25.1 Bestretes

Els funcionaris podran sol·licitar bestretes en les condicions i en els termes següents:

a) Avançament de l'import corresponent com a màxim a 1 mensualitat o paga extraordinària, que es reintegrarà al moment que aquesta hagi de ser abonada.

b) Bestreta a compte de retribucions, sense justificació de la petició ni de la despesa, per un import màxim de 500.000 pessetes, a retornar en un màxim de 24 mensualitats, que seran descomptades de la nòmina cada mes.

25.2 Hospitalització

L'Entitat es farà càrrec, fins a un import de 200.000 pessetes per any, de les despeses d'hospitalització o cirurgia del funcionari no cobertes pel Servei Català de la Salut.

25.3 Tot el personal en actiu de l'Entitat tindrà una assegurança per mort per qualsevol causa de 5 milions de pessetes, d'incapacitat permanent absoluta per accident de 5 milions de pessetes, i de 5 milions de pessetes per incapacitat permanent absoluta. Els capitals per invalidesa corresponents als distints conceptes esmentats seran acumulables.

25.4 Transport d'empresa

Existirà un servei d'autobusos d'empresa per al trasllat del personal a la seu de les entitats a la Zona Franca de Barcelona. Aquest servei es mantindrà en les mateixes condicions que al moment de la signatura del present Acord, mentre es mantinguin les raons que l'han motivat.

25.5 Es mantenen els abonaments dels conceptes recollits en el fons social, els quals es fixaran segons allò que estableix la disposició addicional 1.

25.6 Es manté un ajut per als funcionaris amb fill/a disminuït/ida de 17.000 pessetes al mes, que es faran efectives en la seva nòmina mensual.

25.7 S'establirà un sistema de previsió per a tots els empleats públics de l'Entitat segons l'Acord de 18 de maig de 2000, amb l'adopció de plans de pensions, el qual serà supervisat per una comissió de control amb caràcter paritari, creada a l'efecte.

CAPÍTOL 9

Condicionis sindicals

Els drets sindicals es regiran per l'establert a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, i la Llei

9/1987, de 12 de juny. Segons estableix la disposició addicional 1, el primer trimestre després de l'entrada en vigor del present Acord es formularà un pacte d'exercici dels drets sindicals amb els representants dels treballadors, que recollirà com a mínim l'acumulació d'hores sindicals, els mitjans materials, les garanties sindicals, així com altres drets i obligacions que se'n derivin.

El dret a les reunions col·lectives del personal de l'Entitat s'exercirà mitjançant convocatòria prèviament comunicada a la Direcció, acompanyada de l'ordre del dia. Amb caràcter general les reunions començaran a les 13 hores.

CAPÍTOL 10

Prevenió, seguretat i salut laboral

Article 26

Seguretat i salut laboral

26.1 A tots els centres de treball vinculats a aquesta Entitat, es compliran estrictament les mesures de prevenció i seguretat establertes en la Llei 31/1995 i les disposicions reglamentàries que les desenvolupen.

26.2 La regulació esmentada és d'aplicació a tot el personal de l'Entitat, estigui vinculat o no al present Acord, i a aquells treballadors que per convenis amb altres institucions estiguin estructuralment treballant per l'Entitat, amb els termes legalment establerts.

26.3 És constitueix el Comitè de Seguretat i Salut segons la normativa vigent. Aquest Comitè es reunirà, amb caràcter ordinari, un cop cada 2 mesos, i amb caràcter extraordinari quan es consideri necessari per qualsevol de les parts.

26.4 S'estudiarà la implantació, o la participació, conjuntament amb altres institucions i empreses de l'entorn més proper, d'un servei d'atenció sanitària per al personal subjecte a aquest Conveni.

26.5 Els representants del personal podran atribuir a qualsevol treballador en actiu de l'Entitat les tasques materials de l'exercici de llurs funcions de representació en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.

CAPÍTOL 11

Cooperació i solidaritat

El personal d'aquesta Entitat, conscient dels desequilibris econòmics i socials que es produeixen en el nostre entorn i per tal de recolzar la campanya "el 0,7% també és cosa teva", va constituir a l'any 1994 un grup dinamitzador que vetlla per finançar projectes de desenvolupament del Tercer Món, gestionats per ONGD.

D'altra banda la Direcció col·labora amb aquest grup aportant una quantitat equivalent a la del personal tal com disposa el Reglament de funcionament signat, per ambdues parts, el 10 de maig de 1994.

En aquest Reglament s'estableix un procediment de descompte per nòmina, de les aportacions voluntàries del personal, i de finançament dels projectes triats.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En el termini dels 3 mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Acord, les parts nego-

ciadores formularan sengles pactes d'exercici dels drets sindicals i del fons social.

2.1 En el termini d'1 any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Acord, les parts negociadores formularan una proposta per a la regulació de la promoció interna, l'accés i la provisió de llocs de treball de l'Entitat, basada en els principis establerts en aquest Acord.

2.2 En l'administració de l'Entitat, els graus que poden consolidar els funcionaris seran els nivells inclosos en els intervals següents, segons els grups d'escala als quals pertanyin:

A: 20-30

B: 16-26

C: 13-22

D: 12-18

E: 10-14

3 En el termini de 3 mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Acord, les parts negociadores formularan una proposta de reglament de formació.

4 En el termini de 3 mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Acord, les parts negociadores formularan una proposta de reglament de control de presència.

5 L'àmbit metropolità al qual fa referència aquest Acord correspon a l'àmbit territorial del conjunt dels municipis que componen totes les institucions metropolitanas.

6 Les condicions pactades en el present Acord formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

7 Les vacances, permisos i llicències d'aquest Acord responen a les causes establertes per la Llei de la funció pública de la Generalitat, desenvolupades a partir de l'exercici del poder organitzatiu, a fi d'adaptar-les a les necessitats del servei tot equiparant les condicions de treball dels empleats públics de l'Entitat.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Mentre no s'aprovi el desenvolupament reglamentari d'aquest Acord es mantindran les normatives vigents que regulen els seus continguts.

2. Els permisos de reconeixement dels serveis prestats a què fa referència l'article 13, grup 1, j), s'atorgaran també, excepcionalment i amb caràcter retroactiu, a tots aquells funcionaris que en entrar en vigor aquest Acord ja haguessin complert algun dels trams enumerats en aquest apartat.

Tanmateix, només podran gaudir del permís corresponent al darrer tram ja superat. La concessió d'aquests permisos restarà condicionada a les necessitats de cada servei.

3. Mentre no s'aprovin el catàleg i la RLT, en tot allò que en depengui, s'aplicarà l'Acord de condicions de treball anterior.

(02.021.103)

RESOLUCIÓ

TRE/304/2002, de 4 de febrer, per la qual es dona publicitat a la concessió de subvencions.

Atesa la regla setena de l'article 94 del Decret legislatiu 9/1994, de 13 de juliol, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, en la redacció que en fa la Llei 25/1998, de 31 de desembre, de mesures administratives, fiscals i d'adaptació a l'euro, on s'estableix que les entitats atorgants de subvencions han de publicar les concedides en cada període;

En compliment d'aquest precepte,

RESOLC:

Article únic

Donar publicitat a les subvencions concedides durant l'any 2001 pel Departament de Treball, d'acord amb l'Ordre de 3 de juliol de 2001 (DOGC núm. 3430, de 13.7.2001), de convocatòria per a la concessió de subvencions per al sosteniment de les guarderies infantils laborals, amb càrrec a la partida 11.03.482.01/5 dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya, dotada amb la quantitat total de 211.350.000 pessetes (1.270.239,08 euros), detallades a l'annex d'aquesta Resolució.

Barcelona, 4 de febrer de 2002

JAUME ABAT I DINARÉS

Director general de Relacions Laborals

ANNEX

Subvencions concedides d'acord amb l'Ordre de 3 de juliol de 2001, de convocatòria per a la concessió de subvencions amb la finalitat, totes elles, del sosteniment de les guarderies infantils laborals.

Entitat beneficiària: Parròquia de Sant Ambrós (Guarderia Infantil Laboral La Pau).

Quantitat concedida: 4.473.381 ptes. (26.885,56 euros).

Entitat beneficiària: Agrupació Familiar (Guarderia Infantil Laboral Petits Infants).

Quantitat concedida: 2.684.962 ptes. (16.136,95 euros).

Entitat beneficiària: Associació de Pares de la Guarderia Santa Rosa.

Quantitat concedida: 4.920.502 ptes. (29.572,81 euros).

Entitat beneficiària: Associació de Pares d'Alumnes de la Guarderia Infantil Nazaret (Guarderia Infantil Laboral Nazaret).

Quantitat concedida: 6.312.608 ptes. (37.939,54 euros).

Entitat beneficiària: Congregació Germanes Carmelites de la Caritat (Guarderia Infantil Laboral Vedruna).

Quantitat concedida: 7.422.257 ptes. (44.608,66 euros).

Entitat beneficiària: Parròquia de Sant Miquel (Guarderia Infantil Laboral Sant Miquel).

Quantitat concedida: 3.181.135 ptes. (19.119,01 euros).

Entitat beneficiària: Parròquia de Sant Roc (Guarderia Infantil Laboral Can Puigjaner).

Quantitat concedida: 4.780.232 ptes. (28.729,77 euros).