

b) L'Ajuntament garantirà una revisió mèdica anual, que serà voluntària per al personal. El resultat s'enviarà directament del centre de revisions al domicili particular. El període de realització es fixarà amb els serveis mèdics convinguts, sense perjudicar el normal desenvolupament de les tasques de l'Ajuntament.

El personal de nou ingrés o que no estigui vacunat, si es considera que existeix risc de contagis, sense perjudicar el normal desenvolupament de les tasques de l'Ajuntament.

c) Bestretes reintegrables:

El personal de l'Ajuntament amb caràcter indefinit podrà sol·licitar una bestreta reintegrable, que no podrà excedir les 250.000 pessetes.

La sol·licitud es presentarà al registre general i s'especificarà la quantitat, la causa i els terminis de devolució, que no podran sobrepassar l'exercici en curs. La Comissió Paritària avaluarà les peticions, i donarà la contestació dins un termini no superior a 5 dies.

Queda exclòs d'aquest benefici el personal que tingui pendent de reintegrament bestretes anteriors o bé si no han transcorregut 6 mesos des del darrer reintegrament, excepte si es tracta de casos d'una necessitat excepcional.

d) Ajudes especials a treballadors amb més d'1 any d'antiguitat a l'empresa:

Ajudes d'estudi

Llar d'infants: 6.000 pessetes per fill i curs.

Ensenyament obligatori: 8.000 pessetes per fill i curs.

Cicle formatiu mitjà i batxillerat: 10.000 pessetes per fill i curs.

Cicle formatiu superior i estudis universitaris: 20.000 pessetes per fill i curs.

En el cas que l'ajuda vagi destinada a un fill major d'edat, s'haurà d'acreditar que aquest no rep cap ajuda econòmica i està a càrrec del treballador.

Ajudes

Dentadura completa: 75.000 pessetes cada 10 anys.

Mitja dentadura: 35.000 pessetes cada 10 anys.

Peça (cada una, com a màxim 12): 8.000 pessetes durant la vigència del Conveni.

Empastaments (cada un, com a màxim 12): 4.000 pessetes durant la vigència del Conveni.

Pròtesis vitals (no incloses en la Seguretat Social): 50% de la factura durant la vigència del Conveni.

Totes les ajudes es revisaran anualment i s'incrementaran segons l'IPC aprovat.

Les sol·licituds es presentaran al Registre General i s'hi adjuntaran els corresponents justificants. Les ajudes d'estudi se sol·licitaran al començament del curs escolar.

CAPÍTOL 4

Condicions econòmiques

Article 19

Per al present Pacte de condicions de treball s'acorda que l'increment salarial per als anys 2001, 2002 i 2003 serà el que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 20

Antiguitat

a) El còmput dels períodes de serveis presats per cada treballador en aquest Ajuntament s'entendrà per espai de 3 anys o triennis, comptats de data a data.

b) El personal en actiu que compleixi 25 anys de servei en aquest Ajuntament percebrà una gratificació de 100.000 pessetes o podrà optar per 10 dies de vacances retribuïts.

Article 21

Pagues extraordinàries

Les 2 pagues extraordinàries de caràcter reglamentari, que corresponen a les establertes amb caràcter general per la legislació vigent, seran abonades: la primera en el transcurs del mes de juny i la segona dins el mes de desembre i abans del dia 22 del mes esmentat.

La base de càlcul per a aquestes pagues serà el total de la massa salarial meritada pel treballador.

Els treballadors que es trobin efectuant el servei militar i siguin fixos o amb plaça de propietat percebran les 2 pagues extraordinàries.

Article 22

22.1 Hores estructurals. Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, s'aplicaran els criteris següents:

a) Se suprimiran les hores extraordinàries habituals.

b) Es realitzaran les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i danys extraordinaris i urgents.

c) Es mantindran les hores extraordinàries necessàries per poder atendre treballs urgents, per cobrir períodes punta de gestió i absències imprevistes o per altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de què es tracti.

d) L'alcalde o el cap de personal informarà periòdicament el delegat del personal funcionari i els delegats sindicals, si escau, del nombre d'hores extraordinàries realitzades, amb l'especificació de les causes i la distribució per seccions.

e) Les hores extraordinàries seran abonades: Hores extraordinàries del personal d'oficines: 1.700 pessetes íntegres.

Hores extraordinàries de la Policia Local: 2.000 pessetes íntegres.

Aquests imports es revisaran anualment aplicant l'increment salarial que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Abans del 15 de cada mes es presentarà la llista d'hores extraordinàries per a la seva aprovació. Un cop aprovades, es faran efectives a la nòmina següent.

22.2 Indemnització per raó del servei:

Dietes.

Desplaçaments en vehicle propi: 40 pessetes per km. Aquest import es revisarà anualment aplicant l'increment de l'IPC aprovat.

Transports públics: s'abonarà l'import del bitllet.

22.3 La corporació es compromet a fer efectiu l'import dels vidres de les ulleres graduades un cop l'any, prèvia justificació de la despesa efectuada, als treballadors amb més d'1 any d'antiguitat.

CAPÍTOL 5

Condicions sindicals

Article 23

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, l'ocasionat pel desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical així com pels desplaçaments que es realitzin

en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec de delegat de personal.

Article 24

El delegat de personal, com a representant legal del personal subjecte a aquest Pacte, gaudirà de les garanties establertes en la legislació vigent.

Article 25

En el ple exercici del desenvolupament de l'autonomia col·lectiva, les parts signants del Conveni es comprometen que, en matèria laboral, se sotmetran a la mediació i conciliació del CEMICAL en tot allò que reflecteix aquest conveni així com en aquelles qüestions que es plantegin al marge del Pacte de condicions de treball a petició de qualsevol d'ambdues parts.

(01.253.016)

RESOLUCIÓ

de 8 d'octubre de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809202).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Entitat Metropolitana del Transport 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 part de 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 l'Entitat Metropolitana del Transport 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 l'Entitat Metropolitana del Transport

CAPÍTOL 1

Àmbit, vigència i aplicació

Article 1

Àmbit

Aquest Acord és d'aplicació al personal en règim estatutari administratiu de les escales de

funcionaris de l'Entitat Metropolitana del Transport destinat a llocs de treball de la mateixa institució, així com de les agències, instituts i organismes autònoms que en depenen o en depenguin, sempre que, en aquests darrers casos, i si s'escaigués, fos aprovat per les meses de negociació dels ens esmentats i resolts pels respectius òrgans de govern.

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 alegacions 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'estigués 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 compensar 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, assignarà fins a un màxim de 3 punts 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 acoïlliment: 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.

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 estaturari 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 qualitat i altres aspectes que es consideri necessaris.

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 decisoriu 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 ingrès.

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 Condicions 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 a 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 provisió 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 Condicions 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 Previsió, 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 Es 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 negociadores 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'escales 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 metropolitanes.

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.

(01.334.018)

RESOLUCIÓ

de 20 de novembre de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Meridien Catalunya, SL, (Hotel Le Meridien Barcelona) per al període 1.5.2001-30.4.2002 (codi de conveni núm. 0807901).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Meridien Catalunya, SL, (Hotel Le Meridien Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 3 de setembre de 2001, i de conformitat amb el que

disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Meridien Catalunya, SL, (Hotel Le Meridien Barcelona) per al període 1.5.2001-30.4.2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 20 de novembre de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Meridien Catalunya, SL (Hotel Le Meridien Barcelona) per al període 1.5.2001-30.4.2002

Article 1

Determinació de les parts

Aquest Conveni col·lectiu és negociat i pactat, d'una banda, per l'empresa Meridien Catalunya, SL i, de l'altra, pel seu Comitè d'Empresa.

Article 2

Àmbit d'aplicació

2.1 Aquest Conveni col·lectiu s'aplica a l'Hotel Le Meridien Barcelona, situat al carrer de Pintor Fortuny, núm. 6-8, de Barcelona, i les seves normes afecten i obliguen l'empresa Meridien Catalunya, SL i tots els treballadors d'aquest centre de treball, independentment de la seva antiguitat.

2.2 No afecta les relacions previstes als articles 1.3 i 2.1 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 3

Vigència i durada

3.1 Entrada en vigor

Les condicions pactades en aquest Conveni entren en vigor l'1 de maig de 2001, independentment de la data de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC).

3.2 Durada

És de 12 mesos, des de l'1 de maig de 2001 fins al 30 d'abril de 2002.

3.3 Denúncia i revisió

A partir del 30 d'abril de 2002, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament per períodes anuals, tret que qualsevol de les parts en faci denúncia fefaent amb 2 mesos d'antelació a la data de venciment esmentada o a la de qualsevol de les pròrrogues.

Article 4

Comissió Paritària

Les parts signants acorden establir la Comissió Paritària, amb seu a l'Hotel Le Meridien, al carrer de Pintor Fortuny, núm. 6-8, de Barcelona, com a òrgan de representació, conciliació i vigilància del compliment del Conveni, i del desenvolupament i de la regulació de les relacions laborals.

Aquesta Comissió està composta per 3 membres de la Direcció de l'empresa i 3 membres del Comitè d'Empresa i s'ha de constituir abans del 31 de gener de 2002.

Són funcions de la Comissió Paritària:

1. La interpretació d'aquest Conveni.
2. La vigilància i el compliment del que s'ha pactat.

3. Tot el que li encomani aquest Conveni.

4. Les que decideixin més endavant les parts signants del Conveni i les que li encomana la llei.

En cas de conflicte col·lectiu, la Comissió acorda sotmetre's al Tribunal Laboral de Catalunya per a la seva resolució.

Article 5

Compensació, absorció i vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu, considerades en conjunt i en còmput anual, podran ser compensades amb les que hi hagi en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin el seu origen o la seva causa. Així mateix, podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposicions legals, contractes individuals, concessions voluntàries, etc. que es puguin aplicar d'ara endavant, sens perjudici del que es pugui establir per mitjà de pactes d'empresa.

Article 6

Condicions més beneficioses

6.1 Condicions més beneficioses

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats entre l'empresa i els treballadors que, en conjunt i en còmput anual, impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'han de respectar totalment.

6.2 Complement *ad personam*

Els treballadors que el 30 d'abril de 2001 perceben el denominat complement *ad personam* l'han de continuar percebent durant la vigència d'aquest Conveni.

Aquest complement no és revisable des del punt de vista salarial i no és compensable.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment.

Article 8

Condicions econòmiques

L'estructura salarial es compon dels conceptes següents:

- salari base
- plus de nocturnitat
- complement de manutenció
- plus de transport