

Aquest es podrà modificar per causes de força major, que hauran de ser comunicades als afectats amb la màxima brevetat possible.

2. Donat que aquest col·lectiu està a disposició les 24 hores del dia, l'accés als actes festius i/o esportius de caràcter municipal seran gratuïts per a aquests.

3. La uniformitat que cada agent rebrà anualment serà la següent, alternant cada any el model d'estiu amb el d'hivern (qualsevol altra petició serà valorada en el seu moment):

Model d'estiu  
2 camises de màniga curta  
1 pantaló d'estiu  
6 parells de mitjons negres  
6 parells de mitjons blancs  
1 parell de sabates d'estiu  
1 parell de mocassins de pell tova (complement per a faldilles pantaló del personal femení)  
1 gorra de plat d'estiu  
1 pantaló de campanya  
1 faldilla pantaló (opcional per al personal femení)

Model d'hivern  
1 jersei de coll de pic  
1 joc de jaqueta i pantaló d'hivern  
1 joc de jaqueta i faldilla pantaló (opcional per al personal femení)

2 camises de màniga llarga  
1 parell de botes de mitja canya (adaptats per a roba femenina, en el cas d'elecció de faldilla pantaló)

1 gorra de plat d'hivern  
1 gorra de campanya i corbata  
1 jersei de coll alt  
1 parell de botes de campanya  
1 parell de guants d'hivern  
1 agulla de corbata

Quan es tracti de personal de nova incorporació, es lliurarà:

4 camises d'estiu  
4 camises d'hivern  
2 pantalons d'estiu i/o faldilles pantaló (opcional per al personal femení)  
2 pantalons de campanya  
2 jocs de jaqueta i pantaló i/o faldilla pantaló (opcional per al personal femení)

Equip per a seguretat i higiene  
Com a part de les mesures de seguretat i higiene es dotarà el personal de la Policia Local del següent equip, que es renovarà d'acord amb el seu deteriorament:

1 impermeable  
1 parell de botes d'aigua  
1 casc  
1 parell de guants de motorista  
1 equip de material reflectant

En totes les peces de vestir que d'acord amb l'uniforme hagin de portar escut i distintiu numèric, aquests seran lliurats junt amb la respectiva roba.

Així mateix l'equip especial, cartutxera, xiulet, grillons, reflectants, carpeta portadocuments i els que siguin de la mateixa condició seran substituïts d'acord amb el seu deteriorament.

Tota la roba de treball usada serà tornada a l'Ajuntament quan aquest proporcioni anualment la corresponent dotació.

4. L'assistència a qualsevol activitat del servei d'esports que tingui relació amb la formació física per als membres de la Policia Local serà gratuïta. En cas que qualsevol membre d'aquesta plantilla vagi a un centre esportiu a practicar

defensa personal o similar, l'Ajuntament assumirà una part de la despesa mensual de la quota, a valorar i determinar per la mesa paritària.

#### ANNEX 3

##### Brigada de Neteja

Al personal corresponent a aquest departament se'l dotarà de la següent uniformitat anualment:

2 bates de neteja d'hivern  
2 bates de neteja d'estiu  
1 parell de calçat esportiu o socs  
1 xandall o jaqueta  
Disposicions finals

1. La Corporació o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió Paritària tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació de l'acord, per tal que emeti un dictamen o actiu de la forma reglamentària prevista.

2. Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni podran ser sol·licitats pel treballador o la treballadora mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

3. Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a 1 dia: retribucions bàsiques i complementàries, referides a 1 mes, dividit entre 30 dies.

4. Els descomptes fets als treballadors i a les treballadores, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari amb ONG dedicades al treball solidari amb el Tercer Món. Aquesta serà determinada per la mesa paritària.

Aquest acord ratificat pels sotasignats haurà de sotmetre's a l'aprovació dels òrgans competents de la Corporació.

(01.337.053)

#### RESOLUCIÓ

de 8 d'octubre de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport per als anys 2001-2004 (codi de conveni núm. 0809192).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral 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 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 del personal laboral 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*

CONVENI  
col·lectiu per al personal laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport

#### CAPÍTOL 1

*Àmbit, vigència i aplicació*

##### Article 1

###### *Àmbit*

1.1. Aquest Conveni col·lectiu afecta el personal amb contracte laboral de l'Entitat Metropolitana del Transport i dels organismes autònoms que en depenguin.

1.2. Els drets de qualsevol ordre i naturalesa del personal afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran sempre respectats, en el cas de mobilitat motivada per la creació de nous centres gestors o òrgans de gestió descentralitzada, quan el personal que hi sigui adscrit no resti emparat per un altre acord col·lectiu.

##### Article 2

###### *Vigència*

2.1. Aquest Conveni 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 la Comissió Paritària.

2.2. Si no hi ha cap denúncia expressa de les parts, o fins que no s'aprovi el nou conveni col·lectiu, el present acord restarà prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop feta la denúncia, amb una antelació màxima de 90 dies naturals a la finalització del present Conveni o de les seves prorroques, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents. En cas d'incompliment d'aquest compromís, aquest Conveni quedarà prorrogat fins que s'arribi a un nou acord.

##### Article 3

###### *Clàusula de garantia individual*

3.1. Es garanteix el respecte als drets adquirits en l'aplicació dels pactes o normes posteriors més favorables.

3.2. Els treballadors de nou ingrés gaudiran de la totalitat de drets inherents als llocs de treball que ocupin, els quals, en els supòsits legalment previstos, exerciran proporcionalment als temps treballats.

##### Article 4

###### *Aplicació*

4.1. Per tal de garantir la correcta aplicació d'aquest Conveni, així com per a qualsevol modificació del seu text, resta constituïda una Comissió Paritària de Seguiment (CPS), composta per un mínim de 3 membres de la part institucional i 3 membres de la part social.

4.2. La CPS celebrarà reunions ordinàries el primer dimarts de cada 2 mesos. En cas que el dia previst sigui festiu, la CPS es reunirà el dia hàbil immediatament posterior.

Quan existeixin raons d'urgència, o en reclamacions individuals o col·lectives, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la convocatòria de la CPS amb caràcter extraordinari. En aquests casos, s'haurà de convocar en un termini màxim de 10 dies des de la seva sol·licitud.

4.3. Són funcions de la CPS: l'establiment del calendari de negociació d'un nou conveni; l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància i conciliació en els conflictes o discrepàncies, tant individuals com col·lectius, sobre aquest, així com el posterior desenvolupament dels pactes que figuren al present Conveni.

4.4. En el supòsit de conflictes derivats de la interpretació o de l'aplicació d'aquest Conveni, i sempre que prèviament la CPS no hagi arribat a un acord que els solucioni, les dues parts nomenaran un mediador de comú acord per tal d'intentar resoldre les controvèrsies. Tanmateix, això no implica la renúncia al dret individual que tenen els treballadors a iniciar les actuacions legals davant dels òrgans que corresponguin per via administrativa o jurisdiccional.

## Article 5

### *Aprovació i publicació*

5.1. Un cop signat per la Comissió Negociadora, aquest Conveni s'eleva a l'òrgan de govern de l'Entitat, i entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació definitiva, sens perjudici de ser presentat al registre corresponent per a la seva publicació.

5.2. Un cop aprovat, el servei de personal s'encarregarà de lliurar una còpia del present Conveni a tot el personal laboral afectat pel seu àmbit d'aplicació.

## CAPÍTOL 2

### *Plantilla, catàleg i relació de llocs de treball*

## Article 6

### *Catalogació dels llocs de treball*

6.1. 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.

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

## Article 7

### *Relació de llocs de treball*

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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.

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

7.5. 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.

7.6. 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.

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

7.8. El Reglament per a la regulació de la provisió de llocs de treball i de la promoció interna, que s'elaborarà segons allò establert a la disposició addicional 2, preveurà el procediment d'accés a la condició de funcionari del personal laboral que ocupi llocs de treball que la RLT destini al personal estatutari.

## CAPÍTOL 3

### *Condicions econòmiques*

## Article 8

### *Revisió salarial*

Cada any la CPS analitzarà la pèrdua de poder adquisitiu, basada en les dades oficials de l'IPC de Catalunya, del personal afectat pel present Conveni. La pèrdua real de poder adquisitiu podrà fonamentar la revisió de la catalogació dels llocs de treball d'aquest personal sense perjudici del respecte a la regulació retributiva de l'Estat. A aquests efectes, s'estudiarà l'actualització del complement específic.

## Article 9

### *Conceptes retributius*

L'estructura de les retribucions del personal afectat pel present Conveni s'ajustarà als conceptes següents:

#### 9.1. Retribucions bàsiques

##### a) Salari base

És la part de la retribució del treballador fixada en raó del grup.

##### b) Triennis

És la part de la retribució que s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complerts i que inclourà el còmput dels serveis prestats en qualsevol relació d'ocupació prèvia amb les

institucions signatàries del conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità.

#### c) Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest Conveni cobrarà 2 pagues extraordinàries, que seran meritades els mesos de juny i desembre de cada any. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el corresponent a 1 mensualitat íntegra de les retribucions de cada treballador, incloent-hi els complements salarials de pagament periòdic.

#### 9.2. Retribucions complementàries

a) Complement de destinació, corresponent al nivell o categoria del lloc de treball que s'ocupa. Aquest complement serà igual per a tots els llocs de treball del mateix nivell i categoria.

##### b) Complement específic

Retribueix les condicions particulars dels llocs de treball, en atenció a les característiques que, d'acord amb la Llei de funció pública, han de ser avaluades en cada cas. Per aquesta raó, el complement específic no pot ser consolidat pel treballador que ocupa la plaça a la qual s'hagi atribuït, llevat que, com a resultat d'una valoració del lloc, es resolgués l'atribució d'un complement específic inferior i per acord de l'òrgan competent, i en atenció a determinades característiques professionals, s'incorporés la diferència en el CPT.

##### c) Complement de productivitat

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 segons els 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 treballador 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.

##### d) Complement personal transitori

Segons allò establert a l'article 7.4.

9.3. L'import del sou, els triennis i els complements de destinació seran els que estableixin els pressupostos generals per als mateixos conceptes retributius dels funcionaris.

9.4. 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 treballador contractat i un funcionari de l'Entitat, atès el grup, escala, categoria i funcions equivalents.

#### 9.5. Hores extraordinàries

L'Entitat es compromet a eliminar les hores extres habituals, veient per no superar un màxim per treballador de 60 hores l'any. La compensació d'aquestes es realitzarà d'acord amb allò establert legalment. L'Entitat es compromet a pactar, dins del primer trimestre, un marc de desenvolupament per a la realització de les hores extraordinàries imprescindibles per a un correcte servei al públic, així com els procediments i condicions de les compensacions. Aquest desenvolupament estudiarà la disminució progressiva del nombre màxim d'hores per treballador i any i impedirà la realització d'aquestes no for-

coses que no siguin motivades prèviament pel comandament superior.

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

9.7. L'adequació a les disposicions legals de les retribucions dels treballadors que es porti a terme com a conseqüència d'aquest Conveni 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 al que pertanyin i al lloc de treball que ocupin.

#### Article 10

##### *Indemnitzacions per raó del servei*

10.1. Als treballadors 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.

10.2. Als treballadors 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.

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

10.4. Els treballadors 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 11

##### *Jornada laboral ordinària*

11.1. 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.

11.2. Es podrà atorgar la jornada reduïda, en les condicions i supòsits previstos en la regulació legal. Es manté el dret a la jornada reduïda de 27 hores i 30 minuts setmanals al personal de l'Entitat que l'estigüés realitzant a l'entrada en vigor del present Conveni, 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 12

##### *Horari*

12.1. Es manté l'horari de treball vigent en el moment de la signatura del present Conveni, 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.

12.2. L'establiment d'horaris excepcionals a determinats llocs de treball es resoldrà prèvia negociació amb la representació del personal, i s'haurà de reflectir al contracte de treball i a la RLT.

#### CAPÍTOL 5

##### *Vacances, permisos, llicències i excedències*

#### Article 13

##### *Vacances*

13.1. Cada treballador subjecte a aquest Conveni 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.

13.2. 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.

13.3. Preferentment, els treballadors 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.

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

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

#### Article 14

##### *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 14.4 b), i no recuperables, per a assumptes personals, de la manera següent:

14.1. 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 Conveni només disposarà de 4 dies de permís administratiu.

14.2. 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.

14.3. El personal subjecte a aquest Conveni 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.

14.4. 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.

14.5. Abans que finalitzi l'any natural, la Direcció de Serveis de Recursos Humans, previ acord amb els representants del personal, assenyalarà fins 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 treballador, així com també mitjançant la utilització de dies de permís administratiu. Als efectes d'aquest Conveni, un pont consisteix en la possibilitat que gaudeixin els treballadors de no assistir al treball durant 1 jornada laboral entre 2 dies no laborables.

#### Article 15

##### *Permisos*

15.1. 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.

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 del 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 que no els 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 treballadors 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 treballador quan es produeixi necessàriament dins de l'horari laboral de l'Entitat.

#### Article 16

##### 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 17

##### 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 treballador amb un fill menor de 9 mesos té dret, sense minva de les seves retribuï-

ons, 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 Conveni, 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 treballador, 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.

#### Article 18

##### Excedències

18.1. Els treballadors que ocupin una plaça en l'Entitat i que siguin contractats per alguna de les institucions signatàries del Conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità podran sol·licitar la declaració d'excedència interna, la qual implicarà la suspensió del contracte amb l'Entitat i la reserva de plaça per un període no superior a 15 anys. El reingrés dels excedents interns, que haurà de tenir lloc en el termini previst a l'article 21.1, no es podrà produir abans d'1 any de la declaració de llur excedència. Si la plaça reservada hagués estat amortitzada, l'excedent intern tindrà dret a ocupar una vacant d'igual o similar categoria o nivell en les institucions signatàries del Conveni de col·laboració abans esmentat.

18.2. Els treballadors de l'Entitat podran sol·licitar i obtenir la concessió de l'excedència voluntària en els termes i condicions establerts a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, així com aquelles altres modalitats regulades per la llei.

#### CAPÍTOL 6

##### Accés, provisió de llocs de treball i promoció interna

#### Article 19

##### Sistema de selecció i accés

19.1. La selecció per a l'accés a un lloc de treball destinat a la provisió per personal en règim laboral s'atindrà als principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i es realitzarà mitjançant oposició, concurs o concurs oposició, 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.

19.2. Es reservarà 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%.

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

19.4. Per ser admès a les proves de selecció per a la provisió d'un lloc de treball destinat al personal en règim laboral, caldrà:

a) Haver complert 18 anys.

b) Posseir la titulació suficient per accedir a la plaça, o, si és el cas, l'experiència professional adequada, demostrada mitjançant certificació de l'exercici satisfactori de la professió, ofici o especialitat laboral corresponent a la titulació substituïda, durant un període mínim de 5 anys. La RLT especificarà quines places exigeixen la provisió únicament amb personal que posseeixi una determinada titulació acadèmica. En aquests casos, els aspirants no podran substituir-la per experiència professional provada.

c) No estar inhabilitat per a l'exercici de funcions públiques ni estar separat, mitjançant expedient disciplinari, del servei de qualsevol administració pública.

d) La resta de condicions exigides per la llei i per la convocatòria.

#### Article 20

##### Provisió de llocs i promoció interna

20.1. Als efectes de la provisió de places, les vacants es classifiquen en:

a) Vacants destinades a la provisió per mobilitat interna.

b) Vacants destinades a la provisió per selecció lliure.

c) Vacants destinades a la provisió per selecció de promoció interna.

20.2. 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 el personal de nou ingrés. Amb aquesta finalitat i en primer lloc, les vacants relacionades en l'oferta pública seran reservades a la provisió interna del personal amb contracte laboral vigent i un mínim d'antiguitat de 2 anys a les institucions signatàries del Conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità i que pertanyin al mateix grup de classificació de vacants o equiparable.

20.3. Atenent que la promoció interna, consistent en el progrés de categoria professional, és un dels instruments indispensables d'un model avançat de carrera administrativa i amb l'objectiu d'aconseguir l'adequació del personal a les funcions que corresponen a l'Entitat, es potenciarà la formació i la utilització dels mecanismes legals que facilitin l'aprofitament dels recursos humans interns i la satisfacció de les aspiracions professionals dels empleats públics.

20.4. Als efectes previstos a l'apartat anterior, l'Entitat regularà la formació i la promoció mitjançant les corresponents normatives reglamentàries, les quals contindran les especificitats adequades al règim d'ocupació laboral. Les dites propostes reglamentàries seran negociades amb la representació del personal.

20.5. Un mínim d'un 25% de les places vacants de l'oferta d'ocupació seran reservades a la promoció interna. En qualsevol cas, seran vacants destinades a promoció interna:

a) Les de càrrecs de comandament.

b) Les que neixin com a resultat d'una valoració dels llocs de treball existents, quan doni com a resultat la requalificació d'aquestes places en el grup immediatament superior.

c) La reconversió d'encàrrecs, programes i funcions en llocs de treball estructurals.

20.6. La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es realitzarà mitjançant

concurs de mèrits, a excepció del que es disposa en el paràgraf següent, entre els treballadors en règim laboral i contracte vigent amb les entitats signatàries del conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità o dels organismes autònoms que en depenen, i que posseïxin els requisits que, en cada cas, siguin exigibles.

20.7. La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es portarà a terme mitjançant concurs oposició en els casos previstos en els paràgrafs b) i c) de l'article 20.5.

20.8. La selecció per primer accés o externa es portarà a terme mitjançant convocatòria pública d'oposició o concurs oposició lliure.

#### Article 21

##### *Ingrés als llocs de treball*

21.1. Un cop resolta la selecció i que l'aspirant escollit hagi presentat davant l'Entitat la documentació adequada i fefaent que hagi assenyalat la convocatòria, aquella disposa d'un termini d'1 mes per formalitzar el contracte de treball.

21.2. Tots els contractes laborals s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, així com el grup i la categoria del lloc de treball per al qual es contracta el treballador.

21.3. El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral haurà de superar en cada cas els períodes de prova següents:

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup A: 6 mesos.

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup B: 6 mesos.

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup C: 2 mesos.

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup D: 2 mesos.

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup E: 2 mesos.

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i categoria però tant aquest com l'Entitat poden rescindir la relació de treball. Tant la superació, com la no superació del període de prova han de ser notificades al treballador abans que transcorrin 3 dies laborables de la seva finalització. La resolució de no superació del període de prova serà motivada i notificada també als representants dels treballadors.

#### CAPÍTOL 7

##### *Classificació professional, formació, aprofitament dels recursos propis i mobilitat*

#### Article 22

##### *Classificació professional*

Els treballadors de l'Entitat ocupen llocs de treball destinats a personal en règim laboral i classificats en grups i categories.

##### 22.1. Classificació per grups

Grup A: tècnics superiors i comandaments superiors

Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup, cal que el treballador posseïxi el títol de grau superior o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest Conveni.

Grup B: tècnics mitjans i comandaments

Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup, cal que el treballador posseïxi el títol de grau mitjà, diplomata o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest Conveni.

Grup C: tècnics auxiliars i comandaments

Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup, cal que el treballador posseïxi el títol de batxillerat, o de formació professional de segon grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest Conveni.

Grup D: oficials especialistes, auxiliars i personal especialitzat

Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup, cal que el treballador posseïxi el títol de graduat escolar, o de formació professional de primer grau o equivalent, o l'experiència provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest Conveni.

Grup E: personal de serveis auxiliars

Per accedir a un lloc de treball classificat en aquest grup, cal que el treballador posseïxi el certificat d'graduat, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i en els termes previstos per l'article 19.4.b) d'aquest Conveni.

##### 22.2. Classificació per categories o nivells

Els llocs de treball del grup A es classifiquen del nivell 20 al 30 i corresponen als caps de servei, caps de secció, en aquest darrer cas fins al nivell 26, i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup B es classifiquen del nivell 16 al 26 i corresponen als caps de servei, caps de secció i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup C es classifiquen del nivell 13 al 22 i corresponen als caps d'oficina, caps de grup i a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup D es classifiquen del nivell 12 al 18 i corresponen a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

Els llocs de treball del grup E es classifiquen del nivell 10 al 14 i corresponen a tots aquells treballadors que, ocupant aquests llocs, compleixin els requisits establerts a l'article anterior per al mateix grup.

#### Article 23

##### *Formació*

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

23.2. El personal afectat pel present Conveni 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 establirà el Reglament de formació.

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

23.4. 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 24

##### *Aprofitament dels recursos propis*

24.1. 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.

24.2. 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 becariis 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.

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

#### Article 25

##### *Mobilitat*

25.1. Correspon la determinació de la mobilitat forçosa del personal subjecte a aquest Conveni 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 reuneixi 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.

25.2. El Reglament de provisió de llocs de treball i promoció interna preveurà un sistema de permutes entre treballadors amb contracte fix de les institucions signatàries del Conveni de col·laboració per a la mobilitat del personal metropolità.

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

25.4. 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 26

##### Premi a la jubilació

El personal 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 15.1, grup 1, j). En el supòsit que es produeixi la incompatibilitat esmentada, el treballador 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 27

##### Responsabilitat civil i assistència jurídica

27.1. Els treballadors 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.

##### 27.2. 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 28

##### Prestacions socials

##### 28.1. Bestretes

Els treballadors 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, per un import màxim de 500.000 pessetes, a retornar en un màxim de 24 mensualitats, que seran descomptades de la nòmina cada mes, sense justificar la sol·licitud ni la despesa.

##### 28.2. Hospitalització

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

28.3. 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.

##### 28.4. 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 Conveni, mentre perdurin les raons que l'han motivat.

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

28.6. Es manté l'ajut per al treballador amb fill/a disminuït/a, de 17.000 pessetes al mes, que es faran efectives a la seva nòmina mensual.

28.7. 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

### Condicions sindicals

#### Article 29

##### Drets 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 Conveni 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 30

##### Seguretat i salut laboral

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

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

30.3. 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.

30.4. 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.

30.5. 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 produ-

eixen 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 del present Conveni, les parts negociadores formularan sengles pactes d'exercici dels drets sindicals i de fons social.

2. En el termini d'1 any a partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, les parts negociaran un acord 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 Conveni.

3. En el termini dels 3 mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, les parts negociaran un Acord de reglament de formació.

4. En el termini dels 3 mesos següents a l'entrada en vigor del present Conveni, les parts negociaran una normativa de control de presència i d'acord amb el que estableix l'article 9.5 un marc de desenvolupament de les hores extraordinàries que estudiarà la disminució progressiva d'aquestes.

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

6. Les condicions pactades en aquest Conveni 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.

## DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Mentre no s'aprovi el desenvolupament reglamentari d'aquest Conveni es mantindran vigents les normatives internes que acompanyen els convenis anteriors, en tot el que no contradigui les clàusules ara pactades.

2. Els permisos de reconeixement dels serveis prestats establerts a l'article 15.1, grup 1, j), s'atorgaran també, excepcionalment i amb caràcter retroactiu, a tots aquells treballadors que en entrar en vigor aquest Conveni 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, com tots els altres, 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 el Conveni col·lectiu anterior.

(01.334.036)