

instal·lació d'una línia elèctrica aèria i subterrània a 25 kV i el Centre de Transformació.

—2 Aprovar el projecte d'execució de la instal·lació de la línia i Centre de Transformació, amb les característiques tècniques següents:

a) Línia en alta tensió d'alimentació.

Origen en el CT 24409 Junta Com.Pla.PSP Segelades existent. Sortida en subterrani per la vorera dels carrers Violant d'Hongria i Sèneca i costat dret de la carretera TP-2031 de la Diputació de Tarragona. Longitud 0,610 km. Format per un circuit de 3 conductors unipolars, tipus RHZ1 Al o DHZ1 Al. Tensió assignada al cable 18/30 kV, conductor d'alumini de 240 mm², pantalla de coure de 16 mm², recobrint per capa de material aïllant. Conversió subterrani-aeri. Tram aeri en una longitud de 0,086 km de línia en un circuit sobre 2 suports de gelosia, conductor d'alumini-acer LA-56, conversió aeri subterrani.

b) Centre de transformació.

Tipus prefabricat ubicat al carrer Migdia, s/n, del polígon Els Plans, situat adossat a les instal·lacions del dipòsit d'aigua del Consorci. Instal·lació dissenyada per un trafec de 1.000 kVA encara que inicialment s'instal·larà de 630 kVA. Relació de transformació 25000/400 V, amb cel·les de línies i 1 de protecció contra sobreintensitats, sobrecàrregues. Instal·lacions de posada a terra, terres separades i autovàlvules per protecció de sobretensions.

—3 Declarar, en concret, la utilitat pública de la instal·lació que s'autoritza.

—4 Declarar urgent l'ocupació dels béns i els drets afectats.

Aquesta Resolució es dicta d'acord amb el que disposen la normativa abans esmentada i també amb l'article 17 i el capítol 4 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, sobre règim d'instal·lació, ampliació i trasllat d'indústries, i està sotmesa a les condicions especials següents:

a) Les instal·lacions s'hauran de realitzar d'acord amb el projecte tècnic signat per l'enginyer tècnic industrial Francisco Estopà Garcipons, visat el 8 d'agost de 2003 pel Col·legi d'Enginyers Tècnics Industrials de Tarragona, amb el número 34174, que ha servit de base per a la tramitació de l'expedient, amb les variacions que, si s'escau, se sol·licitin i s'autoritzin.

b) La construcció i el funcionament d'aquesta instal·lació elèctrica se sotmet al que estableix el Reglament de línies aèries d'alta tensió, aprovat pel Decret 3151/1968, de 28 de novembre; el Reglament sobre condicions tècniques i garanties de seguretat en centrals elèctriques, subestacions i centres de transformació, aprovat pel Reial decret 3275/1982, de 12 de novembre, i les seves instruccions tècniques complementàries aprovades per l'Ordre ministerial de 18 d'octubre de 1984; la Llei 13/1987, de 9 de juliol, de seguretat de les instal·lacions industrials, i la resta de disposicions d'aplicació general.

c) L'empresa titular serà la responsable de l'ús, la conservació i el manteniment de la instal·lació, d'acord amb les condicions de seguretat que requereix la normativa vigent.

d) El termini per posar en marxa l'ampliació autoritzada serà de 12 mesos, a comptar des de la data de publicació d'aquesta Resolució al DOGC.

e) Els Serveis Territorials del Departament de Treball i d'Indústria podran realitzar, durant

les obres i un cop acabades, les comprovacions i les proves que consideri necessàries en relació amb el compliment de les condicions generals i especials d'aquesta Resolució.

Amb aquesta finalitat, el titular de la instal·lació comunicarà a l'òrgan administratiu esmentat el començament de les obres, les incidències dignes de menció i la seva finalització.

Juntament amb la comunicació de la finalització de les obres, s'adjuntarà el certificat de direcció i acabament de la instal·lació que acrediti que s'ajusten al projecte aprovat, que s'han complert les normes i les disposicions abans esmentades i, si escau, s'adjuntaran les actes de les proves realitzades.

f) L'Administració deixarà sense efecte aquesta autorització administrativa per les causes que estableix l'article 34 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, i en el supòsit d'incompliment, per part del titular de la instal·lació, de les condicions que aquesta imposa.

En aquest supòsit, l'Administració, amb la instrucció prèvia de l'expedient corresponent, acordarà la revocació de l'autorització amb totes les conseqüències d'ordre administratiu i civil que se'n derivin segons les disposicions legals vigents.

g) Aquesta autorització s'atorga sens perjudici a tercers i és independent de les autoritzacions o llicències de competència d'altres organismes o entitats públiques necessàries per realitzar les obres i les instal·lacions aprovades.

Contra aquesta Resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el director general d'Energia, Mines i Seguretat Industrial en el termini d'un mes, a comptar de l'endemà del dia que es publiqui, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, i segons la redacció que en fa la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Tarragona, 17 de maig de 2004

JOSEP M. SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

(04.140.124)

RESOLUCIÓ

TRI/2243/2004, de 6 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'esmena del Conveni col·lectiu de treball dels centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722).

Vist l'Acord d'esmena del Conveni col·lectiu de treball dels centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de març de 2004, i d'acord amb el que disposen l'article 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre,

sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 233/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLUCIÓ

—1 Disposar la inscripció de l'Acord d'esmena del Conveni col·lectiu de treball dels centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 6 de juliol de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de modificació del Conveni col·lectiu de treball dels centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000

Assistents

Pel Comitè: Pilar Fernández i González i Susana Aguado Caparrós.

Per l'empresa: Josep M. Roig i Tutusaus i Martí Rovira i Guardiola.

En data 25 de març de 2004, essent les 12.10 hores, es reuneixen els/les senyors/es de la Comissió negociadora esmentats/des més amunt amb el següent ordre del dia:

1. Modificació del Conveni dels centres de l'IMSP: aplicació de la Llei de conciliació del treball amb la vida familiar.

El conveni col·lectiu dels centres de l'IMSP 1999-2000 ha estat prorrogat cada any de manera tàcita fins a l'any 2004., segons preveu l'article 2, que fa referència a la vigència del Conveni:

“El període de vigència és per a 2 anys, des de l'1 de gener de 1999 fins al 31 de desembre de 2000, i quedarà prorrogat d'una manera tàcita d'any en any, mentre una de les parts no el denunciï amb 3 mesos d'anticipació a la data del seu termini, sens perjudici de modificacions de l'articulat del Conveni esmentat que, com a conseqüència i en el marc de la negociació col·lectiva es pugui produir.”

El grup de treball format per representants del comitè de centres i representants de la titularitat, va acordar un redactat per l'aplicació de

la Llei de conciliació del treball amb la vida familiar i la llei de suport a les famílies, la seva incorporació dels aspectes que plantegen aquestes lleis al conveni dels centres de l'IMSP. La proposta de redacció es va portar a l'assemblea de treballadors del conveni de centres de l'IMSP el dia 23 de març de 2004, que van aprovar per majoria la seva aplicació.

En comissió mixta s'aprova modificar el redactat de l'articulat del conveni de centres de l'IMSP, modificant de l'article 21 al 25, per tal d'incorporar aspectes de la llei de conciliació del treball amb la vida familiar, a efecte de procedir a la inscripció i posterior publicació del conveni col·lectiu, quedant de la següent manera:

“Article 21

Disminució de la jornada de treball

a) Permís de reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament de l'empleat/ada que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant menor de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, i també els que tinguin a càrrec seu un/a familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial.

b) Permís de reducció d'un terç de la jornada per raó de guarda legal d'un infant amb dret a percebre el 100% de les retribucions fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador/a port començar a gaudir del permís a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís de maternitat.

c) Permís de reducció d'un terç de la jornada per adopció o per acolliment preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, amb dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat i especificitats.

d) Opció de compactació de l'article 21, apartats b) i c): permís retribuït de 12 o 6 setmanes substitutiu de la reducció retribuïda d'un terç de jornada per raó de guarda legal d'un infant menor d'1 any o d'adopció o acolliment d'infants menors de 3 anys. Per aquells professionals amb jornada laboral inferior a 1.500 hores anuals, l'opció de compactació serà proporcional a la seva jornada laboral anual.

La sol·licitud s'adreça a la gerència de l'IMSP, abans de finalitzar el permís de 16 setmanes per maternitat, en el cas que s'hagi gaudit d'aquest permís.

La durada és de 12 setmanes per als professionals que s'hagin acollit a la reducció d'un terç de la jornada per guarda legal d'un infant menor d'1 any, i 6 setmanes per al personal que s'hagi acollit a la reducció d'un terç de jornada, sense pèrdua de retribucions, per raó d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de 3 anys.

Quan el període de gaudiment de la llicència de 12 a 6 setmanes coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances, el còmput del període de llicència quedarà interromput fins a l'acabament de les vacances. Acabat el període de vacances es podrà gaudir del temps de llicència restant.

Un cop finalitzada la llicència de 12 setmanes, es podrà acollir a la reducció de jornada d'un terç

o la meitat de la jornada per raó de guarda legal, percebut el 80% o el 60% respectivament, fins que el fill/a tingui 5 anys i 4 mesos.

e) El règim retributiu establert en les lletres a), b) c) i d) és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert en la normativa laboral o de la funció pública.

Així mateix, en el supòsit que 2 persones que presten llurs serveis al sector públic, en qualsevol règim, generi pel mateix fet causant el dret a les reduccions de jornada i als permisos que reconeix aquest article 21, en les lletres a), b) c) i d), només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

f) Permís de reducció d'un terç 9 de la meitat de la jornada en els casos degudament justificats per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un/una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb la reducció proporcional de les retribucions.

g) Permís de reducció d'un terç o de la meitat de jornada amb la reducció proporcional de les retribucions en els casos que excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, els empleats/des que tinguin a càrrec directe seu un o una familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. Als efectes d'aquest permís, la gerència de l'IMSP valorarà conjuntament amb la direcció del centre o escola afectada pel treballador/a la seva concessió i si s'escau establirà els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada (veure annex 5).

h) Els permisos de reduccions de jornada han de ser sol·licitats pel/la treballador/a interessat/ada indicant la proporció de la disminució horària i la seva durada aproximada. Una vegada informada per la direcció del centre o centre educatiu on sigui adscrit/a, la gerència de l'IMSP en prendrà la resolució. La persona interessada farà la petició amb un mínim de 30 dies abans de la sol·licitud d'inici. La gerència de l'IMSP en donarà una resposta amb un mínim de 15 dies abans d'aquest inici. Aquests terminis es podran veure reduïts en casos de situacions excepcionals, a valorar per la Comissió mixta. Aquest dret podrà ser limitat en quant al seu exercici simultani si 2 o més treballadors generen aquest dret ple mateix subjecte causant. Els permisos de reduccions de jornada podran suspendre's o ser prorrogats depenent de la desaparició o no del fet causant, que s'haurà de comunicar amb 1 mes d'antelació.

i) La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

j) Permís de 2 hores diàries de flexibilitat horària diària pels treballadors/es que tenen fills/es amb discapacitat psíquica, físic o sensorial per tal que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill/a discapacitat rebí atenció, amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. Les hores de flexibilitat horària hauran de ser recuperades previ acord amb la direcció del centre. Les escoles s'hauran d'organitzar per tal de facilitar la flexibilitat horària i les hores s'hauran de recuperar

identificant les tasques que realitzarà el professional en base a les seves funcions.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Els apartats b), c) i d) d'aquest article, serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2005. A finals de setembre, en funció del resultat de la preliquidació, es podria acordar en Comissió mixta l'inici de la seva aplicació abans de l'esmentada data.

Article 22

Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts seran informats favorablement per la direcció dels centres o de l'escola i traslladats a la gerència de l'IMSP que els autoritzarà. El personal interessat haurà de demanar-los amb 5 dies d'antelació, excepte si la causa és un fet imprevisible (malaltia, naixements, defuncions...) o qualsevol altra causa que tingui caràcter excepcional, i pel període i conceptes següents:

1. Noces

S'han de sol·licitar amb 15 dies d'antelació i es donaran 15 dies naturals per matrimoni o tot tipus de parella estable. Per parella estable es presentarà un certificat de convivència.

2. Canvi de domicili

Fins a 3 dies laborables. El canvi de domicili habitual es justificarà mitjançant un certificat acreditatiu.

3. Assistència a casaments

Un dia, per tal de poder assistir al casament de fills/es, néts/es, pares, germans/es, sogres, cunyats/des, nebots/des o cosins/es de la treballador/a.

4. Naixements

Cinc dies laborables pel naixement d'un fill/a o per adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un fill/a del/de la treballador/a.

5. Defuncions

Sis dies laborables per defunció de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat.

Per defunció del cònjuge o parella estable del/de la treballador/a, i en cas que hi hagi fills menors de 12 anys, o disminuïts físics o psíquics, o familiars al seu càrrec amb discapacitat, s'ampliarà el permís de 15 dies laborables.

El permís serà de 2 dies per defunció de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat que s'amplia fins a 4 dies si el succés es produeix en una altra localitat.

El permís serà d'1 dia per tal que el/la treballador/a pugui assistir a l'enterrament de familiars de tercer grau de consanguinitat o afinitat, permís que s'amplia a 3 dies en els casos de trasllat fora de la comunitat autònoma.

Així mateix es concedirà el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat dels companys de feina o dels mateixos companys/es.

6. Hospitalització, intervenció quirúrgica i malaltia de familiars.

a) Permís de 2 dies laborables per intervenció quirúrgica d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, permís que s'amplia a 4 dies quan el succés es produeix fora de la localitat.

b) Permís de 2 dies per hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, permís que s'amplia a 4 dies quan el succés es produeix fora de la localitat.

c) En cas de malaltia de familiars, el/la treballador/a pot sol·licitar directament a la gerència de l'IMSP o al/la director/a del centre una llicència, d'1 dia com a màxim, atenent la circumstància concreta o l'excepcionalitat del fet.

En tots els casos, el treballador/a haurà d'avisar i justificar documentalment.

7. Maternitat

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, avisant amb antelació al director del centre i justificant la necessitat de realitzar-se dins de les hores de presència al centre.

8. Lactància

Una hora diària de la jornada laboral per fill, del/de la treballador/a que hagi d'atendre l'alimentació d'algun/a fill/a més petit/a de 12 mesos i es demostrï documentalment que l'altre cònjuge ha renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball. Aquest dret es podrà substituir per una ampliació de la suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat que surti del càlcul d'acumular les hores de lactància.

Aquesta hora podrà ser dividida 2 fraccions a l'inici i al final de la jornada. De comú acord, es podrà gaudir de forma diferent a la prevista aquesta hora de permís.

Aquest dret es pot gaudir de manera simultània amb el permís de reducció de jornada.

9. Estudis

Fins a 3 dies laborals a l'any, per motius directament relacionats amb els estudis del/de la treballador/a, i en qualsevol cas totes les dates d'exàmens que tingui fixades, incloses les de carnet de conduir. Tota la jornada laboral anterior en cas de proves internes de l'IMSP.

10. Reunions psicopedagògiques o suports addicional en l'àmbit sanitari

En cas de fill/a disminuït/da es pot atorgar també permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill/a, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

11. Deures inexcusables de caràcter públic o privat

El/la treballador/a podrà gaudir del temps necessari per complir-los.

12. Permisos sense justificació

El/la treballador/a podrà sol·licitar un permís retribuït per motius personals i sense justificació per un màxim de 3 dies laborables a l'any.

13. Permisos a recuperar

En els centres on sigui possible, el/la treballador/a que necessiti més hores de permís retribuït, fins a un màxim de 2 dies mensuals, els podrà compensar treballant fora de la seva jornada de treball. Sempre amb el vist-i-plau de la direcció del centre i la corresponent comunicació a gerència, on haurà de constar el dia o dies de recuperació.

Article 23

Suspensió amb reserva de lloc de treball per maternitat

a) Permís de maternitat. Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin

immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si s'escau, de la part que en resti.

Sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció exercida pe la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

b) Permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han de tenir en compte les especificacions següents:

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill/a partir del segon, comptades, a elecció del/de la treballador/a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

Així mateix, en cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos que gaudeixen simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

Altrament, en els supòsits d'adopció internacional si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

c) Permís per fill/a prematur o hospitalitzats després del part

En els casos de naixement de fills/es prematurs/es o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el/la treballador/a, té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

d) A aquells/es treballadors/es als quals els coincideixin les vacances o els períodes identificats en el conveni com vacances, acordats al calendari, i una suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat gaudiran de les vacances a continuació de la finalització de la suspensió, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents.

Article 24

Permís per paternitat

Tenen dret a un permís de 4 setmanes tots els treballadors que tinguin un fill/a o realitzin una adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, sense que aquest període es resti de les 16 setmanes a què té dret la mare.

Article 25

Suspensió amb reserva de lloc de treball i excedències

a) Suspensió amb reserva de lloc de treball. Els/les treballadors/es poden sol·licitar una suspensió temporal del contracte amb reserva del lloc de treball, sempre que disposin d'una antiguitat mínima de 6 mesos. Aquesta podrà ser fins a un període total de 4 anys i ha de ser sol·licitada cada vegada per períodes màxims d'1 any i amb una antelació de 30 dies. Aquest període en que es garanteix la reserva del lloc de treball no podrà acumular-se a cap altra situació que pugui establir una nova reserva.

L'aprovació d'aquest permís estarà condicionat per les necessitats del servei. En el cas de les escoles es vetllarà perquè aquesta no afecti negativament a l'atenció de l'alumne. En aquests casos es valorarà la possibilitat d'ajornar la concessió d'aquesta fins el moment més adient.

La suspensió amb reserva del lloc de treball comporta la reserva de plaça, però no el dret a rebre retribucions ni al fet que aquest període sigui computable a efectes d'antiguitat.

En els contractes temporals, gaudir d'aquesta suspensió amb reserva de lloc de treball no interromp el còmput de temps als efectes de finalitzar-los.

b) Excedències.

Podran ser sol·licitades pels/per les treballadors/es amb contracte indefinit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Per tenir cura directa de cada fill/a o adoptat/da més petit/a de 6 anys, els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys, els 2 primers dels quals seran amb reserva de plaça a comptar de la data del seu naixement o adopció o acolliment si és el cas. Durant el període de reserva de plaça, el/la treballador/a tindrà dret que tal període li sigui computat a efectes d'antiguitat.

Els/les fills/es successius/ves donaran dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, donarà per finalitzat aquell del qual s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

Tant per la tipologia com per la durada d'altres tipus d'excedència s'aplicarà allò que disposa la legislació vigent.

ANNEX 5

Críteris per a la concessió de la reducció de jornada. Article 21.g)

1. Que hi hagi un grau de disminució fins al 65%.

2. Malaltia de familiars fins a tercer grau.
3. Desprotecció d'un familiar fins a tercer grau.
4. Altres situacions, seran valorades per la Comissió mixta”.

Sense cap altre tema a tractar, s'aixeca la sessió.

(04.203.091)

RESOLUCIÓ

TRI/2244/2004, de 12 de juliol, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Cavas del Ampurdán, SA, de Peralada, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1700601).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Cavas del Ampurdán, SA, de Peralada, subscrit, d'una banda pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2004, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 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; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Cavas del Ampurdán, SA, de Peralada, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1700601) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al DOGC.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 12 de juliol de 2004

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials a Girona
en funcions

Traducció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Cavas del Ampurdán, SA, de Peralada, per als anys 2004-2006

TÍTOL 1

Disposicions generals

CAPÍTOL 1

Àmbits

Article 1

Àmbit territorial i funcional

Aquest Conveni és d'aplicació en tots els centres de treball que l'empresa Cavas del Ampurdán, SA, tingui o pugui tenir a Peralada.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tot el personal, en règim de contracte de treball, que presti els seus serveis a i per a Cavas del Ampurdán, SA, i que estigui enquadrat en els grups professionals corresponents.

Queden excloses les relacions laborals enquadrades en els règims especials de la Seguretat Social (agrari, servei domèstic, etc.), el personal contractat a través de les empreses de treball temporal i el personal a que fa referència el RD 1382/1985, d'1 d'agost, que s'han de regir únicament per aquesta norma i pel que es pacti amb l'empresa.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor el dia de la seva signatura i finalitza la seva vigència el 31 de desembre del 2006.

Els efectes econòmics s'han d'aplicar amb caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2004 i s'han de fer efectius dins el mes següent de la seva publicació.

Aquest Conveni s'ha de prorrogar any rere any, a partir de l'1 de gener del 2007, per tàcita reconducció, si no hi hagués denúncia expressa de qualsevol de les parts amb una antelació mínima d'1 mes a l'acabament del seu període de vigència o de qualsevol de les seves prorrògues.

Denunciat el Conveni les parts es comprometen a iniciar converses en el termini no superior a 1 mes de la data del venciment del Conveni o de la prorròga.

No obstant això, les condicions econòmiques, si es cau, han de ser negociades anualment per a la seva efectivitat a partir de l'1 de gener de cada any de prorròga.

CAPÍTOL 2

Comissió Paritària

Article 4

Comissió Paritària

S'ha de constituir una Comissió Paritària del Conveni per interpretar-lo i aplicar-lo; les seves resolucions han de ser vinculants; s'ha d'aixecar acta de les reunions i s'han d'arxivar els assumptes tractats. En la 1a sessió s'ha de procedir al nomenament del president i del secretari.

La Comissió Paritària està integrada per 3 representants dels treballadors i 3 representants de l'empresa.

S'ha de reunir amb caràcter ordinari un cop cada semestre, si hi haguessin assumptes per tractar.

La convocatòria s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies laborables, amb indicació de l'ordre del dia i de la data de reunió; cal adjuntar-hi la documentació necessària.

En cas de conflicte individual o col·lectiu, és obligatòria la consulta prèvia a la Comissió Paritària abans d'anar a la via jurisdiccional.

Article 5

Funcions de la Comissió

Les funcions de la Comissió Paritària són, entre d'altres, les següents:

- a) Interpretació del Conveni, mitjançant la resolució de les consultes que li facin les parts.

b) Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni.

c) Mediació en els conflictes individuals o col·lectius entre les parts, quan ho demani qualsevol dels interessats en el conflicte.

d) Homologació i definició de totes les categories no previstes en aquest Conveni.

CAPÍTOL 3

Organització del treball. Prelació normativa. Vinculació a la totalitat. Mobilitat

Article 6

Organització del treball

La disciplina i organització del treball és facultat exclusiva i específica de Cavas del Ampurdán, SA, i s'ha d'adaptar al previst en la normativa vigent.

Article 7

Prelació normativa

Les normes d'aquest Conveni són d'aplicació a les relacions de treball que regulen, amb caràcter prioritari i preferent a qualsevol altra disposició o norma legal.

En tot el que no hagi estat previst, són d'aplicació l'Estatut dels treballadors i les restants disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball, amb excepció dels convenis col·lectius sectorials, que no són aplicables en cap matèria si no s'esmenta expressament.

És obligatori que el personal observi i compleixi les normes i instruccions que es dictin.

En els casos de disconformitat del treballador expressada a través dels seus representants, s'han de mantenir aquestes normes mentre la Comissió Paritària o l'autoritat competent no resolgui el conflicte.

Article 8

Vinculació a la totalitat

Les condicions d'aquest Conveni formen un tot indivisible, i a efectes de la seva aplicació s'han de considerar globalment i conjuntament vinculades a la totalitat, per la qual cosa no es poden renegociar separatament del seu context, ni pretendre aplicar una part del seu articulat i rebutjar la resta; sempre s'ha d'aplicar i observar íntegrament.

Si l'autoritat competent, en l'exercici de les seves funcions, no l'aproves en la seva totalitat, s'hauria de considerar el Conveni nul i sense eficàcia, i iniciar les negociacions novament.

Article 9

Traslats

Si existissin més centres de treball o se'n creessin dins la mateixa comarca, els treballadors es podrien traslladar sense cap tipus de limitació amb les compensacions que legalment puguin correspondre, si existís perjudici notori.

Article 10

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no té altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a l'exercici de la prestació laboral, per tal de donar més flexibilitat a l'estructura empresarial.

TÍTOL 2

Del personal