

passar a ésser un complement personal que s'anava incrementant d'acord amb els increments que assenyalava el conveni pel salari base. A partir d'aquell moment el treballador genera una nova antiguitat que s'anirà comptabilitzant com preveu el conveni?

— Com s'hauria de fer el còmput de la seva antiguitat a 01.07.2005, tenint en compte els canvis en el seu tractament als convenis de garanties que s'han anat signant?

Respecte a les qüestions plantejades la Comissió paritària acorda:

1. El treballador que va ingressar l'1.7.1981, per aplicació del I Conveni col·lectiu d'àmbit nacional de Catalunya pel sector d'aparcaments, etc., que en el seu article 37 últim paràgraf, disposa que els treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin pendent de vèncer algun bienni, trienni o quinquenni segons els sistemes anteriors no el perdran i arribada la data es produirà el venciment en el mateix import que corresponia d'haver continuat en vigor el sistema derogat, per el què l'01.07.2000 (19 anys d'antiguitat) es va tenir que incrementar el 10 per cent que sumat a l'antiguitat que venia percebent resultava un 40 per cent.

Com el conveni vigent en aquesta data estableix que als 15 anys d'antiguitat percebria el 15 per cent, s'ha de regularitzar salarialment aquesta situació, el què va donar lloc a la següent estructura salarial respecte a l'antiguitat:

Conveni 1999 fins 2002 el 15%.

Complement salarial el 25%.

Total el 40%.

El mateix passarà quan el treballador compleixi 20 anys d'antiguitat en l'empresa (01.0./2001) en la vigència del conveni citat (en aquesta data no vigent) que li donava dret a un 20 per cent.

Regularitzant la seva situació, en la què no ha de tenir cap increment per antiguitat segons el I Conveni d'àmbit nacional de Catalunya, doncs ja va percebre l'01.04.2000 un 10 per cent pel concepte d'antiguitat, ens dona la següent situació:

Conveni 1999 fins 2002 el 20%

Complement personal el 20%

Total el 40%

2. Aprovant-se el II Conveni col·lectiu d'àmbit nacional de Catalunya pel sector d'aparcaments pel període 2003 al 2007 (en aquesta data vigent) desapareix el paràgraf a dalt referenciat que estableix que al venciment del bienni etc. s'abonés el sistema anterior d'antiguitat, per tant, el citat concepte s'abonarà directament per aplicació de l'article 37 del conveni vigent, sense existir cap tipus de compensació i mantenint-se el complement personal amb caràcter fix en la quantitat que el treballador vingui percebent. D'aquesta manera, és convenient precisar que el seu pròxim venciment d'antiguitat serà el juny de 2006 (25 anys d'antiguitat) i la seva nova estructura salarial en el concepte d'antiguitat serà la següent en la dita data:

Complement personal el 20%

Antiguitat el 25%

Total el 45%

(06.271.005)

RESOLUCIÓ

TRI/3303/2006, de 3 d'agost, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA (EMMCTSA), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 4301592).

Vist el text del Conveni Col·lectiu de treball d'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA, subscrit per les parts negociadores en data 17 de juliol de 2006 i presentat per les mateixes parts el 25 de juliol de 2006, i d'acord amb el que estableixen 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, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball d'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA (EMMCTSA), per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 4301592) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 3 d'agost de 2006

JOSEP M. SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI
col·lectiu per a Empresa Municipal Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA (EMMCT, SA)

Preàmbul

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu per l'empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona es pacta entre:

Per la part empresarial: el president - director gerent

Per la part dels treballadors: delegat de personal, representació unitària

Clàusula 1

Àmbit funcional i territorial

L'àmbit del present Conveni és l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació de Tarragona, SA (d'ara en endavant EMMCT,SA).

Clàusula 2

Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors que prestin els seus serveis a l'EMMCT,SA, contractats d'acord amb la legislació laboral vigent.

Queden expressament exceptuats de l'àmbit personal d'aquest Conveni les relacions que es regulen en l'article 1, apartat 3 i article 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Clàusula 3

Àmbit temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu, independentment de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, entraran en vigor a 1 de gener de 2007. S'exceptuen els articles 9, 10, 11, 12, 13 i 14, que s'aplicaran a partir de l'1 de setembre de 2006.

Durada

La duració del present Conveni col·lectiu serà de tres anys, comptats a partir de l'1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2009.

Pròrroga, denúncia i revisió

A partir del 31 de desembre de 2009, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament any rere any. La denúncia es farà per escrit i es dirigirà a l'altra part i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de 2 mesos abans del seu venciment inicial o del de qualsevol de les pròrrogues.

Des del moment de la denúncia les parts es comprometen a iniciar les negociacions en el termini d'un mes. En aquesta denúncia s'indicaran les matèries objecte de denúncia i negociació.

Clàusula 4

Garantia de drets adquirits

Es respectaran com a drets "ad personam", els drets adquirits amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni, sempre que el còmput anual i global millori el que s'estipula en l'articulat d'aquest Conveni.

També es respectaran les situacions personals que amb caràcter global i en còmput anual excedeixin aquest pacte, i es mantindran a títol personal, com a complement "ad personam".

Clàusula 5

Equilibri intern del Conveni i vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni, formen un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa, no es podran aplicar aïlladament una o diverses de les seves normes, i oblidar-ne la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Clàusula 6

Comissió Paritària

1. Composició i nomenament:

Estarà composta per 4 membres, 2 dels quals seran representants de l'empresa i 2 dels treballadors. Entre aquests darrers, hi ha de figurar el representant dels treballadors. L'altre membre s'escollirà per assemblea de treballadors per majoria simple dels assistents i aixecant acta per deixar-ne constància. Ambdues parts podran tenir un nombre igual de suplents. A les assemblees assistiran amb opinió però sense vot un assessor extern, per cada part.

Els membres podran ser substituïts quan cada una de les parts ho consideri necessari. El nou nomenament ha de comunicar-se a l'altre part per escrit en el termini de 2 dies hàbils posteriors al nomenament.

Per l'empresa:

Titulars:

Director - Gerent

President Consell Administració

Assessor RRHH extern.

Pels treballadors:

Titulars:

Delegat/da de personal

Representant dels treballadors elegit

Assessor del sindicat

2. Funcions de la Comissió Paritària:

Interpretació del Conveni i resolució de les consultes que li adrecin les parts o qualsevol del treballadors

Vigilància i seguiment de l'aplicació del Conveni

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

3. Procediment d'actuació:

La Comissió es reunirà sempre que se li sotmeti qualsevol dels problemes inclosos en l'àmbit de les seves funcions. Des del moment que se li sotmeti el problema, la Comissió s'haurà de convocar en un termini màxim de 7 dies i la decisió es prendrà en els 7 dies següents a la data de la convocatòria, prorrogables si cal per 7 dies més.

Els acords es prendran per majoria simple, i perquè siguin vàlids hauran de ser-hi presents tots els membres. S'aixecarà acta de totes les actuacions de la Comissió, signada pels components i reflectiran els acords assolits.

Clàusula 7

Comissió de Seguretat i Salut Laboral

Es crearà la Comissió de Seguretat i Salut Laboral, constituïda per 2 dels membres integrants de la Comissió Paritària, nomenats per aquesta, un corresponent al representant dels treballadors i l'altre representant de l'empresa. Respecte a les funcions a desenvolupar seran entre altres:

Participació en les consultes que es puguin produir tant en matèria mediambiental com de prevenció de riscos laborals específiques per a cada sector d'activitat.

Serà consultada respecte a la formació i participació dels treballadors, tant en la gestió mediambiental com de la prevenció de riscos laborals de l'empresa.

Analitzar el seguiment entorn a la evolució de la sinistralitat a l'empresa.

Proposar fórmules i recomanacions per a una millor aplicació de la prevenció de riscos laborals a l'empresa.

Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades en matèria de prevenció de riscos laborals.

Aquesta Comissió vetllarà pel compliment de les condicions d'higiene i benestar i per la prevenció d'accidents, d'acord amb la Llei de prevenció de riscos laborals, el Reglament i la seva normativa específica i complementària. Els problemes que sorgeixin se sotmetran a l'actuació de la Comissió Paritària amb l'assessorament del Servei de Prevenció extern de l'empresa.

Clàusula 8

Mediació Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

La Comissió deliberadora d'aquest Conveni, en la representació que té tant de la titularitat de l'empresa com dels seus empleats que es regeixen per aquesta norma col·lectiva se sotmet expressament al TLC, per dirimir conflictes que sorgeixin de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni, exhaurit i sense avinença el procediment establert.

Es podrà recórrer a qualsevol dels procediments regulats en el reglament de funcionament del Tribunal, amb l'excepció de la via de l'arbitratge per a recórrer, a la qual serà necessari l'acord exprés de tots els membres integrants de la Comissió.

La mediació davant el TLC, no perjudicarà ni dilatarà l'accés de les parts a l'Administració i/o a la jurisdicció ordinària. Un cop iniciada la mediació, paral·lelament es pot incoar l'acció davant l'Administració i/o a la jurisdicció ordinària, aquest darrer procediment se suspendrà fins que la mediació s'acabi, en el termini més breu possible, evitant així qualsevol prescripció o caducitat de l'acció.

CAPÍTOL 1

Condicions econòmiques

Article 1

Característiques de la retribució - Salari conveni

Els sistemes de retribució establerts en aquest Conveni substitueixen totalment el règim salarial que de dret i de fet estigui aplicant l'empresa en el moment que aquest entri en vigor.

La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni està constituïda pel salari base i els complements que aquí es defineixen.

Article 2

Incrementos salarials

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni percebrà durant l'any 2007 el total de les retribucions anuals que per cada categoria, jornada de treball, etc., figurin a la taula salarial 2006, annex 1 d'aquest Conveni, incrementat en l'IPC català 2006 més 1 punt (IPC+1).

Els increments salarials acordats s'efectuaran sobre tots els conceptes salarials (salari base, antiguitat, paga extra, i plus conveni) de cada treballador de l'EMMCT,SA a 31 de desembre de l'any anterior.

Pels altres anys de vigència d'aquest Conveni les retribucions salarials es revisaran anualment i s'actualitzaran a principis d'any. L'augment serà de l'IPC català del darrer any més 1 punt.

Als complements descrits en els articles 9, 10, 11, 12, 13 i 14 s'aplicarà anualment l'increment d'IPC català.

Article 3

Paga per compensació any 2006

Tots els treballadors de l'empresa amb una antiguitat anterior a l'1 de gener de 2006 percebran una paga, en compensació de la pèrdua del poder adquisitiu 2006, consistent en una quantia de 250,00 euros d'un sol cop i per a totes les categories. Aquesta paga es percebrà durant el primer trimestre 2007.

Article 4

Salari base

Es el component salarial que retribueix la jornada normal i completa, establerta d'acord amb l'annex 1, a les taules salarials.

Article 5

Antiguitat

El personal comprès dintre d'aquest Conveni, en complir els dos anys d'antiguitat a l'empresa té dret a rebre un complement d'antiguitat.

El còmput de l'antiguitat s'iniciarà, per a tot el personal, a partir del primer dia del seu ingrés a l'empresa. El seu valor serà del 5% del sou base, amb un límit de 10 biennis.

El personal contractat a partir del mes de gener de 2007 no tindrà aquest complement.

Article 6

Plus conveni

És el complement que rep un treballador en funció de les tasques que realitza i del lloc de treball que ocupa dins de la seva categoria laboral.

Es retribuirà a raó d'un 8% sobre el salari base per 15 mensualitats.

Article 7

Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores laborals que es realitzin a més de la durada màxima de la jornada ordinària de treball fixada en l'article 21 d'aquest Conveni. La seva prestació haurà d'estar justificada per les necessitats de producció de l'EMMCT,SA, tindrà caràcter voluntari i només serà obligatori en casos molt urgents i excepcionals quan així ho decideixi motivadament la direcció de l'empresa.

Les hores extraordinàries es compensaran a través d'una de les dues opcions següents que acordaran la direcció i el treballador/a:

Opció 1: Compensació en temps lliure

En el cas que la compensació pactada pel treballador/a i l'empresa sigui la de "temps lliure", aquesta es farà d'acord amb el punt següent:

Cada hora extra realitzada es compensarà en 1h 30 min. de temps lliure.

La compensació podrà tenir caràcter acumulable i es complirà en el moment que el dia de descans s'iguali a la quantitat d'hores extres realitzades amb la corresponent a una jornada de treball.

Sempre que l'activitat de l'empresa ho permeti, el treballador/a gaudirà del permís per hores extres acumulades dins del mes següent a la seva realització. Aquesta compensació no es podrà acumular al període de vacances anuals.

Les hores extres que a 31 de desembre no s'hagin liquidat es compensaran durant els tres primers mesos de l'any següent.

Opció 2: Compensació en diners

En el cas que la compensació pactada entre el treballador/a i l'empresa sigui "en diners", aquesta es farà d'acord amb el punt següent:

Cada hora extra realitzada serà retribuïda amb el preu d'1h 30 min. de l'hora ordinària, tenint en compte els següents conceptes: salari base, antiguitat, el plus conveni i les pagues extraordinàries del treballador/a.

Article 8

Gratificacions extraordinàries

S'establiran tres pagues extraordinàries anuals, una a l'estiu, l'altra per Nadal i la de Santa Tecla. S'abonaran entre el 18 i el 25 dels mesos de juny, de desembre i de setembre respectivament. El seu import es calcularà a través de la suma dels conceptes: salari base, antiguitat i plus conveni.

En quan a la paga de Santa Tecla a l'any 2007 el seu valor serà equivalent al 33% de la seva quantia total. A partir de l'any 2008 es percebrà

el 100% del valor de la gratificació extraordinària.

Article 9

Complement de dies festius o cap de setmana

Les tasques realitzades en dies festius i caps de setmana per necessitats de producció de l'EMMCT, SA, seran planificades per la direcció amb una fórmula de rotació, i tindran un caràcter voluntari.

El treballador/a cobrirà les necessitats informatives, tècniques, administratives o de qualsevol altre àmbit laboral amb plena disponibilitat durant el període de temps acordat.

La jornada al lloc de treball serà d'un màxim de 7 hores. La resta de la jornada es mantindrà la disponibilitat del treballador/a per cobrir una urgència o fet imprevisible.

La compensació es realitzarà amb un complement de cap de setmana i disponibilitat de 190 euros.

La compensació d'un festiu es realitzarà amb un complement de dia i disponibilitat de 95 euros.

Si el treballador/a sol·licita una compensació en temps lliure, gaudirà de tres dies de descans per un cap de setmana treballat, o d'un dia i mig de descans per un festiu treballat.

Article 10

Reforç

Les tasques realitzades amb previsió o de forma extraordinària a la planificació prevista en els dies festius i caps de setmana, seran compensades amb una retribució de 20 euros per hora treballada, o amb dues hores de descans per hora treballada. Amb un límit màxim al dia de 95 euros i la resta serà compensada en temps de descans.

Article 11

Complement de disponibilitat i de plena disponibilitat

Complement de disponibilitat en festiu o cap de setmana: Quan les necessitats de producció de l'EMMCT, SA, no suposin una jornada laboral al lloc de treball, però sí la localització i disponibilitat del treballador per cobrir una urgència o fet imprevisible, la compensació es realitzarà amb un complement de 30 euros per dia.

Complement de disponibilitat entre setmana: La plena disponibilitat del treballador/a entre setmana tindrà un caràcter voluntari i s'aplicarà en rotació mensual i en determinats àmbits de producció de l'EMMCT, SA. Els treballadors/es rebran una compensació mensual de 60 euros.

No serà aplicable ni aquest article ni l'anterior a tot aquell personal que es contracti expressament per treballar en festius i caps de setmana.

Article 12

Dietes

Les dietes són un concepte de meritació extrasalarial, de naturalesa compensatòria, quan el treballador ha de desplaçar-se per desenvolupar la seva activitat laboral fora del centre de treball habitual, que té com a finalitat el rescabament o la compensació de les despeses de menjar i/o allotjament del treballador. L'empresa es farà càrrec i administrarà les reserves per allotjament i desplaçaments sota el seu criteri.

En el cas de mitja dieta, s'abonarà una quantitat fixa per a l'any 2007 de 15 euros, i per dieta sencera s'abonarà 40 euros.

Article 13

Quilometratge i desplaçaments

Els desplaçaments són aquells actes o serveis provisionals, seguint les ordres de la gerència i o de la direcció, requerits per motius de feina o per raons del servei a prestar.

Aquest desplaçament tindrà per la seva naturalesa, el tractament especial que s'estableix a continuació:

Compensació econòmica:

En el cas que els treballadors/es viatgin amb vehicle propi, se'ls pagarà una compensació per quilometratge de 0,22 euros per quilòmetre.

Quan s'utilitzin mitjans de transport públic o privat d'altres tipus al propi vehicle, l'empresa abonarà al treballador la quantitat de la despesa presentant a la mateixa els tiquets o factures justificants del seu import, o bé el costejarà directament.

En el cas que el desplaçament suposi una prolongació de la jornada laboral, l'excés d'hores es compensarà segons s'estipula a l'article 7 d'aquest Conveni.

Article 14

Pernoctació

Quan per feina es faci un viatge que exigeixi pernoctar fora del domicili, l'empresa es farà càrrec de les despeses. El treballador ha de percebre a més de la retribució ordinària un complement:

Pernoctació entre setmana: el complement per cada un d'aquests dies serà:

Espanya i estranger: 60 euros/dia.

Pernoctació que inclogui dissabtes i diumenges, el complement per cada un d'aquests dies serà:

Espanya i estranger: 95 euros/dia

El complement de pernoctació té una doble finalitat, per una banda, valorar retributivament la circumstància de fer la feina fora del centre de treball permanent, amb la càrrega de responsabilitat, incommutat, risc i penositat que pugui comportar, i d'altra banda, compensar econòmicament, i en forma global i alçada, les alteracions de la jornada i horaris, així com les imprevisibles prolongacions de la jornada normal o la reducció del descansos entre jornada o la feina en jornada nocturna.

Per tant, en el supòsit de viatge, la percepció d'aquest complement serà incompatible amb la percepció dels complements de nocturnitat i hores extraordinàries.

CAPÍTOL 2

Condicions socials

Article 15

Baixes per malaltia o accident

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional o accident laboral, degudament acreditada, l'empresa abonarà el 100% del sou mensual: salari conveni, antiguitat, plus conveni, fins a un període màxim de 12 mesos.

La incapacitat temporal s'acreditarà mitjançant la presentació del corresponent comunicat de baixa mèdica oficial emès per la Seguretat Social. S'haurà de presentar a l'empresa, màxim

al tercer dia en cas de malaltia comuna i els comunicats de confirmació de forma setmanal.

Article 16

Ingrés en l'empresa

L'empresa realitzarà un examen de vigilància en la salut abans que el treballador hi presiti serveis efectius.

Article 17

Formació professional

L'empresa potenciarà un pla de formació que tindrà com objectiu millorar la capacitat professional dels treballadors. Els cursos o cursos de formació seran voluntaris amb excepció dels de prevenció de riscos. Es realitzaran dins de la jornada laboral, sempre que sigui possible per raons de l'activitat. L'empresa facilitarà les condicions, tant econòmiques com laborals, per al desenvolupament i enriquiment professional dels seus treballadors en la participació de cursos de formació referents a la seva activitat laboral.

Article 18

Avançaments

Tot el personal afectat pel present Conveni podrà sol·licitar avançaments a compte de dues mensualitats com a màxim. La sol·licitud s'haurà de realitzar per escrit. Els avançaments seran descomptats en la forma acordada entre les dues parts.

Article 19

Garantia d'assistència jurídica i responsabilitat civil

L'EMMCT, SA garantirà l'assistència jurídica a tots els treballadors que tinguin qualsevol conflicte judicial derivat de la prestació dels seus serveis, així com el pagament de costos, si és necessari, excepte en el supòsit que el treballador/a hagi actuat amb negligència inexcusable o desobeint les ordres o els consells dels seus caps.

L'assistència jurídica també comprèn els procediments penals per fets ocorreguts en el desenvolupament de la feina.

L'EMMCT, SA també disposarà d'una assegurança de responsabilitat civil per un import de 30.000 euros per cobrir les responsabilitats dels seus treballadors en el desenvolupament de la feina davant tercers, sempre que aquests hagin actuat conforme els cànons de la honradesa i diligència professional.

Es donarà copia de les pòlisses al representant dels treballadors.

Article 20

Assegurança d'accidents

L'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança col·lectiva d'accidents de treball que garantirà als seus treballadors, a partir de l'alta en l'empresa, la quantitat de 18.000 euros per al mateix treballador o per als seus beneficiaris, que cobrirà els riscos de mort, invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual i gran invalidesa, tots esdevinguts per accident de treball. Es donarà còpia de la pòlissa al representant dels treballadors.

CAPÍTOL 3

Condicions de treball

Article 21

Jornada de treball

Durant els anys de vigència del present Conveni, la jornada serà de:

Per a l'any 2007 la jornada màxima de treball efectiu i presència, en còmput setmanal, serà de 39 hores.

Per a l'any 2008 la jornada màxima de treball efectiu i presència, en còmput setmanal, serà de 38 hores/setmana.

Per a l'any 2009 la jornada màxima de treball efectiu i presència, en còmput setmanal, serà de 37 hores.

Article 22

Calendari laboral

L'empresa i el representant dels treballadors negociaran anualment el calendari laboral. Les negociacions s'iniciaran a partir del mes d'octubre de l'any anterior i s'hauran d'acabar abans del 31 de desembre. El calendari laboral respectarà l'article 21 "Jornada de treball" i el calendari de festes laborals a Catalunya i de festes locals.

Article 23

Horari

Les necessitats de producció de l'EMMCT,SA, obliguen a la direcció a establir una ordenació, distribució i aplicació dels horaris amb criteris de certa flexibilitat i mobilitat.

La direcció exercitarà aquesta responsabilitat tenint en compte els següents punts:

El treballador/a realitzarà habitualment el mateix horari de jornada laboral.

La direcció podrà fer una distribució diferent de l'horari amb caràcter excepcional i amb antelació.

La jornada es farà en horari partit en dos blocs, amb una separació mínima de 2 hores entre blocs, o en horari continuat.

La jornada no superarà les 9 hores diàries amb la reajustament corresponent en dies posteriors.

La direcció procurarà ordenar els horaris de manera que el resultat sigui 5 dies consecutius de feina i 2 dies consecutius de descans.

L'horari nocturn és el comprès entre les 22 h i les 6 h.

CAPÍTOL 4

Altres drets i deures

Article 24

Període de prova

S'estableix un període de prova de 3 mesos per totes les categories professionals. Durant aquest període tant l'empresa com el treballador podran resoldre lliurement la relació que els uneix sense preavis i sense dret a percebre cap indemnització.

Article 25

Dimissions o baixes voluntàries

El treballador que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir voluntàriament, tindrà l'obligació de fer-ho conèixer a l'empresa per escrit, amb una antelació de:

- Directius i caps de departament: 2 mesos.
- Reste de personal: 15 dies.

La no-comunicació amb el temps estipulat comportarà la pèrdua del salari corresponent.

Article 26

Vacances

El personal tindrà dret a 22 dies laborables de vacances retribuïdes, o la part proporcional

corresponent al temps treballat en els casos inferiors a l'any.

Aquests 22 dies poden ser distribuïts durant tot l'any tenint en compte les necessitats de producció de l'EMMCT,SA, sempre que les peticions es facin abans del 30 d'abril.

En el cas que restin pendents de gaudir vacances corresponents a l'any anterior, aquestes es podran fer dins del primer trimestre de l'any següent.

Amb una antelació mínima de 15 dies es podrà renunciar fins a la meitat del període de vacances establert, comunicant les dates alternatives que es proposin que seran sotmeses a l'aprovació de la direcció.

En cas de conflicte, la direcció resoldrà seguint criteris de rotació, antiguitat i coincidència de períodes de vacances escolars dels treballadors/es amb fills.

Article 27

Llicències i permisos

Tot el personal afectat pel present Conveni col·lectiu gaudirà de les següents llicències prèvia justificació:

- Disset dies naturals per matrimoni.
- Tres dies naturals pel naixement d'un fill, o per malaltia greu o per defunció d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. S'amplia en cas de desplaçament (a determinar).
- Dos dies pel trasllat del domicili habitual.
- Casament d'un familiar: 1 dia.
- Pel compliment d'un deure públic de caràcter inexcusable i personal, el temps indispensable per al seu compliment, o pel que assenyali la corresponent norma legal.
- Per concórrer a exàmens el temps indispensable per assistir-hi.

A tots els efectes, totes les llicències i permisos descrits en el present article, excepte l'establerta a la lletra a), seran extensibles a les parelles de fet que estiguin degudament inscrites al Registre Civil amb una antiguitat mínima d'inscripció d'un any.

En tot allò no previst expressament en els paràgrafs anteriors del present article cal atènyer-se al que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 28

Assumptes personals

S'estableixen 6 dies en concepte d'affers o assumptes personals per cada un dels anys de vigència del conveni.

Article 29

Llicències sense sou

Els treballadors/res amb una antiguitat superior a tres anys podran demanar llicència sense sou amb un límit màxim de dotze mesos, sempre que aquesta petició tingui com a finalitat el desenvolupament professional i personal del treballador/a.

En casos extraordinaris, degudament acreditats, es podran concedir llicències pel temps que sigui necessari sense dret en cap cas a percepció econòmica, no computant aquest període a efectes d'antiguitat.

CAPÍTOL 5

Condicions professionals

Article 30

Contractacions

En matèria de contractació, l'empresa se sotmetrà a la legislació aplicable a cada moment, tant pel que fa als contractes indefinits com als temporals.

Pel que fa als contractes temporals per acumulació de tasques de producció, s'aplicarà allò que disposi l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

L'EMMCT,SA es compromet a fer el possible per convertir els llocs de treball temporal en llocs de treball fixos.

Contractes per obra:

En el marc de la facultat atorgada per l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, i sense perjudici d'aquest tipus de contracte, amb caràcter general, quan les característiques dels treballs o serveis determinats així ho aconsellin, es durà a terme. Les parts qualifiquen la realització d'activitats o funcions destinades a l'execució de programes de nova creació o de nous continguts de programes ja existents, que siguin reajustats per raons tècnico-artístiques de les àrees de programes i informatius, sempre que la seva durada en antena no excedeixi de quatre temporades, aquests són determinats com treballs o tasques, amb substantivitat pròpia dins l'activitat de l'empresa, que es podran cobrir, en tot cas, utilitzant contractes per obra o servei determinat.

Article 31

Indemnització contractes

S'estableix una indemnització de 10 dies per any treballat o la seva part proporcional al finalitzar el contracte temporal o per obra i servei.

Article 32

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional dins l'empresa s'efectuarà sense perjudici dels drets econòmics i/o professionals del treballador/ora, d'acord amb l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Quan un treballador/a realitzi funcions de categoria superior per un període de més de 6 mesos durant un any o de 8 mesos alterns durant dos anys, el treballador/ora tindrà dret a l'ascens a aquesta categoria. De ser reconeguda la categoria superior, serà d'aplicació al mes mateix en que la resolució sigui positiva.

Article 33

Categories professionals i llocs de treball

En l'annex 2 d'aquest Conveni es relacionen les categories professionals i els llocs de treball existents a l'empresa.

Article 34

Règim disciplinari i faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, es classifiquen en:

- Faltes lleus:
 - La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui als serveis.
 - El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument al servei.
 - No presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal.

d) La negligència intencionada en la conservació dels materials, mobiliari i eines, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes.

e) La desconsideració lleu amb el públic, companys o representants de l'empresa.

2. Faltes greus:

a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o una si es causa perjudici als serveis.

b) De 1 a 2 dies de absències injustificades.

c) La falta de respecte u ofenses vers el públic, companys o representants de l'empresa.

d) La negligència i mal ús intencionat en la conservació dels materials, mobiliari i eines, amb perjudici econòmic.

e) Realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi els materials de l'EMMCT,SA.

f) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.

g) La imprudència intencionada en el desenvolupament de les activitats.

h) La reincidència en falta lleu en un termini de tres mesos.

3. Faltes molt greus:

a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades

b) Reiteració en 3 o mes absències injustificades del lloc de treball.

c) Infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.

d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.

e) La imprudència intencionada que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

f) La disminució voluntària conjuntural o temporal durant el període d'un mes durant el desenvolupament de l'activitat encomanada.

g) La realització de qualsevol activitat per compte propi o d'altri durant els períodes d'incapacitat temporal.

h) El frau comès per un treballador en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.

i) L'assetjament sexual.

j) Les agressions a companys, representants de l'empresa i públic.

k) La reincidència de falta greu en un període de dotze mesos.

l) La deslleialtat, abús de confiança o engany.

m) L'embriaguesa durant el servei.

n) Incompliment dels serveis mínims en cas de vaga.

Article 35

Règim disciplinari i sancions

Les faltes comeses pels treballadors/res, es sancionaran en funció de la seva gravetat, d'acord amb els punts següents:

a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a tres dies.

b) Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 7 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou de 31 a 60 dies, o l'acomiadament.

CAPÍTOL 6

Condicions sindicals

Article 36

Drets sindicals

S'aplicarà en tot moment el contingut del

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en el qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

En especial es garantirà el dret de lliure sindicació i la no-discriminació, sense perjudici ni sanció de cap treballador/a per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 37

Reconeixement del representant dels treballadors

L'empresa reconeix al representant dels treballadors, elegit lliure i democràticament d'acord amb la normativa vigent, tots aquells drets i garanties que les lleis i disposicions vigents li atorguen en funció del seu càrrec.

Article 38

Assemblea de treballadors

L'empresa facilitarà les instal·lacions i les hores necessàries per a la celebració de les as-

semblees de treballadors, sempre que els serveis quedin coberts i prèvia sol·licitud amb una antelació mínima de 48 hores.

Article 39

Hores no computables com a llicència sindical

Totes les reunions sol·licitades per la direcció de l'empresa, per a la negociació del conveni i de la Comissió Paritària, Comissió de Vigilància i Seguretat Laboral no computaran dins del crèdit sindical estipulat a l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquells conflictes que puguin sorgir i que no estiguin previstos en aquest Conveni, es resoldran d'acord amb el que estableixi l'Estatut dels treballadors i d'altra legislació d'aplicació vigent.

ANNEX 1

Taula salarial 2006

Increment: 2,0%

N: nivell; S: salari base; P: plus conveni; A: anual; H: hores extres.

N	Categories	S	P	A	H
1	Gerent	2.221,15	0,00	31.096,11	27,31
2	Coordinador	2.221,15	0,00	31.096,11	27,31
3	Cap prg./tecn./admin.	1.242,67	99,41	18.789,08	16,50
4	Cap comercial	1.010,30	80,82	15.275,60	13,42
5	Redactor	1.115,94	89,28	16.873,14	14,82
5	Tècnic control	1.115,94	89,28	16.873,14	14,82
5	Administratiu	1.115,94	89,28	16.873,14	14,82
5	Fotògraf	1.115,94	89,28	16.873,14	14,82
5	Informàtic	1.115,94	89,28	16.873,14	14,82
6	Agent comercial	1.009,93	80,79	15.270,14	13,41
7	Aux. tècnic	896,23	71,71	13.551,13	11,90
7	Aux. redacció	846,14	67,70	12.793,74	11,24
8	Aux. administració	636,01	50,88	9.616,39	8,45

ANNEX 2

Categories laborals

Director gerent

Funcions generals: direcció econòmica, pressupostària, comercial, periodística i de personal de l'Empresa Municipal de Mitjans de Comunicació. Supervisa les feines administratives, gestió publicitària, continguts d'emissora de ràdio i revistes, qualitat tècnica, promoció i imatge dels mitjans.

Cap comercial i de publicitat

Funcions generals: programar, dirigir i executar la política comercial de l'empresa, buscar nous clients i conservar els existents, i realitzar estudis de mercat. Orientar els diversos departaments que intervenen en l'elaboració dels

productes, a fi d'optimitzar la rendibilitat comercial, amb el vistiplau de la gerència. És el responsable de la venda de serveis i de la promoció de la marca de l'empresa.

Cap del servei tècnic i controls

Funcions generals: revisar de manera periòdica i sistematitzada les diverses instal·lacions de l'empresa. Es responsabilitzarà de les reparacions, manteniment, conservació i neteja dels estudis, del material tècnic d'emissió. Serà el responsable de la qualitat tècnica de les emissions i de la seguretat de les instal·lacions a nivell tècnic.

Cap de redacció

Màxim responsable dels serveis informatius diaris i especials de l'emissora amb funcions de coordinació dels redactors.

Cap de programació
Responsable de coordinar la graella de programació i els continguts dels espais de la emissora.

Cap de fotografia i vídeo
Funcions generals: dirigirà la recerca de les imatges en suport fotogràfic i/o de vídeo que l'empresa necessiti per la seva activitat. Vetllarà també per la bona qualitat tècnica i artística d'aquestes imatges. Programarà les necessitats de recursos tècnics i vetllarà per la seva idoneïtat, manteniment i bon ús. Dirigirà l'arxiu fotogràfic i de vídeo i serà el responsable de la selecció, organització, manteniment i bona gestió dels fons dels arxius.

Tècnic de fotografia i vídeo
Funcions generals: durà a terme els treballs de recerca d'imatges que se li encarreguin i s'ocuparà de la manipulació dels aparells de fotografia i vídeo. S'encarregarà del manteniment i reparació dels equips tècnics i del bon funcionament de l'arxiu. També s'ocuparà del seu manteniment i serà l'encarregat de registrar les entrades i sortides de materials de l'arxiu.

Redactor/a
Funcions generals: Elaboració, producció, recerca de documentació, redacció i emissió final dels continguts periodístics en qualsevol dels formats possibles pels mitjans de comunicació que gestioni, durant la vigència d'aquest Conveni, l'EMMCT,SA. El treballador/a, haurà de conèixer i utilitzar els equips tècnics necessaris per a realitzar el seu treball. En cas de produir-se una actualització tecnològica per part de l'empresa, aquesta proporcionarà al treballador/a la formació necessària i pactarà un període d'adaptació als canvis.

Tècnic/a de so
Funcions generals: planificarà les necessitats tècniques per a una correcta emissió radiofònica. Treballarà amb els equips tècnics i s'ocuparà del seu manteniment i reparació. La seva tasca es podrà desenvolupar tant a l'interior com a l'exterior de les instal·lacions de l'emissora. Serà el responsable de la qualitat de les transmissions i dels enllaços fixos o mòbils.

Auxiliar tècnic/a
Funcions generals: Treballarà amb els equips tècnics i s'ocuparà del seu manteniment i reparació. La seva tasca es podrà desenvolupar tant a l'interior com a l'exterior de les instal·lacions de l'emissora.

Auxiliar de redactor/a
Funcions generals: producció, recerca de documentació i presentació de programes informatius, d'entreteniment o publicitaris per l'emissora de ràdio. També posarà la seva veu en espais de continguts diversos. Haurà de conèixer i utilitzar els equips tècnics necessaris per a realitzar el seu treball. En cas de produir-se una actualització tecnològica per part de l'empresa, aquesta proporcionarà al treballador/a la formació necessària i pactarà un període d'adaptació als canvis.

Cap d'administració
Funcions generals: participarà en la gestió, organització i tràmit dels assumptes econòmics, de personal i d'altres de caràcter general com: administració pressupostària i comptable, nòmines, relacions laborals, arxius, estudis i anàlisis comptables o de costos i altres funcions derivades.

Auxiliar administratiu/va
Funcions generals: realitzarà treballs de caràcter administratiu elementals i en general purament mecànics: correspondència, arxiu, control de material d'oficina, atenció telefònica i altres funcions anàlogues. Podrà assumir les tasques d'auxiliar telefonista.

(06.255.068)

RESOLUCIÓ

TRI/3304/2006, de 24 d'agost, per la qual s'atorga a l'empresa Repsol Butano, SA, l'autorització administrativa i l'aprovació del projecte per a la realització de les instal·lacions necessàries per al subministrament de gas líquid del petroli canalitzat a la població de l'Albagés (exp. 25-00014170-2006).

L'empresa Repsol Butano, SA, amb domicili social a Madrid, c. Arcipreste de Hita, 10, va sol·licitar l'autorització administrativa de les instal·lacions corresponents al projecte de subministrament de GLP canalitzat a la població de l'Albagés (Segrià).

L'esmentada empresa ha presentat el corresponent projecte, en què es defineixen les instal·lacions per realitzar el subministrament de gas propà canalitzat a la localitat esmentada.

Característiques de les instal·lacions

Número de dipòsits: 2.
Capacitat unitària: 19 m³.
Capacitat total: 38 m³.
Disposició: aèria.
Vaporització: natural.

Xarxa de distribució

Material: polietilè SDR 11.
Diàmetres: DN 63 mm, 40 mm.
Pressió màxima servei: 1,75 kg/cm².
Longitud aproximada: 528 m, 1.846 m.

En el cas que la freqüència de descàrrega de les cisternes i/o l'augment del nombre d'abonats impliqui una disminució de l'autonomia de servei prevista al projecte s'haurà de procedir a ampliar la capacitat volumètrica de l'estació de GLP amb el nombre i volum de dipòsits que garanteixin l'esmentada autonomia de servei.

L'emplaçament de les xarxes de distribució i subministrament de gas líquid del petroli canalitzat a la població de l'Albagés es realitzaran d'acord amb els plànols que figuren al projecte.

Pressupost: 121.490,17 euros.

Acomplerts els tràmits previstos a la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector dels hidrocarburs, així com les obligacions i drets establerts als articles 74 i 75 de la mateixa Llei, desplegada a nivell reglamentari pel Reial decret 1434/2002, de 27 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions de gas natural (BOE de 31.12.2002), resultant d'aplicació a l'activitat de distribució de GLP canalitzat. La Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i la Llei 13/1989, de 14 de

desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la sol·licitud ha sofert el tràmit d'informació pública al DOGC (3.7.2006), al BOE (11.7.2006) i als diaris de Lleida Segre (28.6.2006) i La Mañana (28.6.2006), no havent-se presentat al·legacions dins del termini corresponent,

RESOLC:

Atorgar a l'empresa Repsol Butano, SA, l'autorització administrativa i l'aprovació del projecte d'execució de les obres de construcció de les instal·lacions necessàries per a la distribució i el subministrament de gas propà (GLP) a la població de l'Albagés, d'acord amb les condicions següents:

—1 El termini per a la construcció i posada en servei de les instal·lacions autoritzades serà de 12 mesos comptats des de la data de notificació d'aquesta Resolució.

—2 Les instal·lacions es realitzaran d'acord amb les especificacions i els plànols que figuren al projecte tècnic presentat per l'empresa sol·licitant, el qual ha servit de base a la tramitació de l'expedient, signat pel senyor Miquel Aixalà i Trilla i visat pel Col·legi Oficial d'Enginyers Tècnics Industrials de Lleida amb el núm. 012596699 i data 17 de març de 2006, el qual indica que es dona compliment a la Llei 34/1998, de 7 d'octubre, del sector dels hidrocarburs, així com les obligacions i drets establerts als articles 74 i 75 de la mateixa Llei, desplegada a nivell reglamentari pel Reial decret 1434/2002, de 27 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions de gas natural (BOE de 31.12.2002), resultant d'aplicació a l'activitat de distribució de GLP canalitzat.

—3 Les xarxes de distribució i subministrament de GLP es realitzaran de conformitat amb els condicionaments tècnics establerts al Reglament de xarxes i connexions de combustibles gasosos i les Instruccions Tècniques Complementàries (ITC-MIG) corresponents, aprovat per l'Ordre del Ministeri d'Indústria de 18 de novembre de 1974, modificades per les ordres del Ministeri d'Indústria de 26 d'octubre de 1983 i 6 de juliol de 1984, així com les condicions i característiques que han d'acomplir les proteccions a instal·lar entre les xarxes d'altres subministraments públics que es troben afectats per les esmentades xarxes de distribució i subministrament incloses en les instal·lacions de gas canalitzat objecte d'aquesta autorització, d'acord amb el que disposa el Decret 120/1992, de 28 d'abril, del Departament d'Indústria i Energia i l'Ordre de 5 de juliol de 1993 que el desplega.

—4 Els creuaments especials i altres afectacions de béns de domini públic es realitzaran de conformitat amb els condicionaments tècnics imposats pels organismes competents afectats.

—5 El titular de les instal·lacions assegurarà, en tot moment, l'odorització del gas distribuït, mitjançant equips propis d'odorització o en el supòsit de no disposar-ne, exigint de l'empresa subministradora de GLP el certificat d'odorització de les partides que li siguin servides.