

Taula salarial revisades protèctics dentals, any 2004, increment 1%

	S Base 2004	S Base 2005
Grup 1		
Personal tècnic		
Tècnic en pròtesi dental responsable	1.637,59	1.653,97
Tècnic en pròtesi dental supervisor	962,37	971,99
Tècnic en pròtesi dental	662,73	669,36
Grup 2		
Personal especialitzat		
Auxiliar especialitzat de primera	786,54	794,41
Auxiliar especialitzat de segona	611,76	617,88
Grup 3		
Personal administratiu		
Oficial administratiu 1a	953,00	962,53
Oficial administratiu 2a	848,97	857,46
Auxiliar administratiu	659,61	666,21
Grup 4		
Personal d'oficis varis		
Repartidor-cobrador	611,76	617,88

(06.093.143)

RESOLUCIÓ

TRI/1988/2006, de 22 de maig, per la qual es modifiquen els articles 5.1 i 12 de la Resolució TRI/171/2006, de 25 de gener, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2006 i es desplega el procediment de concessió de subvencions a les accions de formació professional ocupacional adreçades a noves qualificacions professionals per a treballadors en situació d'atur.

Atesa l'Ordre TRI/211/2005, de 27 d'abril, per la qual es regula el procediment comú relatiu als atorgaments de les subvencions gestionades pel Servei d'Ocupació de Catalunya (DOGC núm. 4384, de 13.5.2005);

Atesa l'Ordre TRI/212/2005, de 27 d'abril, reguladora dels programes de millora de la qualificació professional (DOGC núm. 4384, de 13.5.2005);

Atès que la Resolució TRI/171/2006, de 25 de gener, per la qual s'obre la convocatòria per a l'any 2006 i es desplega el procediment de concessió de subvencions per a la realització d'accions de formació professional ocupacional adreçades a noves qualificacions professionals per a treballadors en situació d'atur (DOGC núm. 4566, de 6.2.2006), estableix en l'article 5.1 la partida pressupostària i l'import màxim per a l'atorgament d'aquestes subvencions per a l'any 2006, i l'apartat 2 d'aquest mateix article preveu que aquest import es podrà modificar com a conseqüència de l'efectiva transferència de crèdits;

Atès l'article 9 de l'Ordre TRI/211/2005, de 27 d'abril, abans esmentada, el termini per a l'execució de les accions finalitzarà, amb caràcter general, en data 31 de desembre de l'exercici per al qual es concedeix la subvenció, sens perjudici que es pugui establir un termini més ampli per a la realització en la convocatòria corresponent a cada programa concret.

Vist que s'ha produït una transferència de crèdits del Servei d'Ocupació de Catalunya per al 2006, es fa necessari modificar els articles 5.1 i 12 de la Resolució TRI/171/2006, de 25 de gener, abans esmentada.

Atesa la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003).

Atesa la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya (DOGC núm. 3676, de 12.7.2002);

Atès el que disposen el capítol 9 del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002), modificat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres (DOGC núm. 4292, de 31.12.2004);

Atesa la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006 (DOGC núm. 4541, de 31.12.2005);

Vistos els informes previs del Servei d'Assessorament Jurídic i de la Intervenció Delegada, i en ús de les facultats que em són conferides,

RESOLC:**Article 1**

Es modifica l'article 5.1 de la Resolució TRI/171/2006, de 25 de gener, que queda redactat de la manera següent:

"Article 5**Aplicació pressupostària i finançament**

5.1 L'import màxim corresponent a l'atorgament de les subvencions d'aquesta convocatòria adreçades a accions de formació professional ocupacional destinades a noves qualificacions és d'1.094.890,00 euros, a càrrec de la partida 6204/470620005/334B, del pressupost del Servei d'Ocupació de Catalunya per a l'any 2006."

Article 2

Es modifica l'article 12 de la Resolució TRI/171/2006, de 25 de gener, i s'hi afegeix un apartat número 3, amb el redactat següent:

"12.3 El termini d'execució de les accions que convoca aquesta Resolució podran finalitzar com a màxim el dia 28 de febrer de 2007, sempre que s'hagin iniciat abans del 31 de desembre de 2006."

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Resolució produirà efectes l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 22 de maig de 2006

FRANCESC CASTELLANA I AREGALL
Director del Servei d'Ocupació de Catalunya

(06.158.065)

RESOLUCIÓ

TRI/1989/2006, d'11 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Privada Municipal Viladecans Mediterrània, SA, per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0813682).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Privada Municipal Viladecans Mediterrània, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre de 2005 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 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Privada Municipal Viladecans Mediterrània, SA, per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0813682) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 11 de gener de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa Sociedad Privada Municipal Viladecans Mediterrània, SA, per als anys 2006-2007

CAPÍTOL 1*Disposicions generals***Article 1***Àmbit funcional*

El present Conveni és d'aplicació a l'empresa Sociedad Privada Municipal Viladecans Mediterrània, SA

Article 2*Àmbit personal*

Queden compreses dins l'àmbit d'aquest Conveni les persones que gaudeixin de la qualitat de treballadors per compte de l'empresa esmentada a l'article anterior.

S'exclouen expressament les relacions regulades pels articles 1.3 i 2 del RDL 1/1995, de 24 de març.

Article 3*Vigència i durada*

El present conveni entrarà en vigor el dia 01.01.2006 i tindrà una validesa de 2 anys que s'estendrà fins el 31.12.2007.

No obstant això, quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any, en cas que no sigui objecte de denúncia per a la seva revisió o rescissió amb com a mínim 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment inicial o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia s'haurà de fer per escrit a les altres parts i s'haurà de registrar en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

En cas de ser prorrogat tàcitament, tots els conceptes salarials seran incrementats aplicant l'IPC real interanual corresponent al període de l'1 de gener fins al 31 de desembre i publicat per l'INE per a la província de Barcelona.

Article 4*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i per a la seva aplicació pràctica són considerades globalment. Per tant no es podrà pretendre l'aplicació d'algunes de les seves normes excloent-ne les altres.

En cas que es declarés la nul·litat d'una part del Conveni, la resta del text es mantindrà en vigor i la comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

Article 5*Garantia personal*

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes, per la qual cosa qualsevol pacte més favorable al treballador, establert legalment entre treballador i empresa, mitjançant normativa d'obligat compliment o condició més beneficiosa legalment adquirida, prevaldrà sobre el que aquí s'estableix.

Article 6*Comissió paritària i interpretació del conveni*

Amb la finalitat de vigilar el compliment del Conveni, interpretar-lo quan procedeix i por-

tar a terme l'arbitratge de qüestions que es sotmetin a la seva consideració, es constituirà una comissió paritària integrada pels Delegats de Personal i un nombre igual de representants de l'empresa que iniciarà la seva actuació a petició de qualsevol part interessada. En tot cas, els acords s'hauran de prendre per majoria simple, sense perjudici de què les parts decideixin designar un o diversos àrbitres i què la decisió d'aquests tingui la mateixa eficàcia que l'acord entre ambdues parts.

CAPÍTOL 2*Condicions econòmiques***Article 7***Normes generals*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i l'aportació del treballador al lloc de treball

1. L'increment salarial sobre taules durant el vigent conveni serà el fixat a l'article 38.

2. El càlcul de les meritacions salarials s'efectua:

a) La retribució mensual es merita durant tots els dies naturals pels imports que, per a cada categoria, s'estableixen en l'annex 1.

b) Les pagues extraordinàries es meriten per dies naturals de la forma següent:

Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

c) A l'efecte de meritació de vacances, es considera com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa. No obstant això, atès que el dret al gaudi de les vacances caduca en el gener l'any següent, es perd aquest dret si al venciment d'aquest any el treballador continua de baixa, encara que manté el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal

3. A l'annex 1 d'aquest conveni s'estableixen per a cada categoria professional la retribució mensual i anual.

La retribució anual comprendrà el total de les retribucions mensuals per 12 mesos més l'import de les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal.

4. El salari fixat a l'annex 1 serà revisat anualment de conformitat amb el que estableix l'article 38 d'aquest conveni.

5. Es prohibeix expressament el prorrateig horari, setmanal o mensual de les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal, de la remuneració de vacances i de les indemnitzacions per finalització de contracte llevat que així ho permeti una disposició de caràcter general.

Article 8*Retribució mensual*

Es considera retribució mensual mínima la que figura a l'annex 1 del present Conveni per a cadascuna de les categories.

Article 9*Hores extraordinàries*

Tenen el caràcter d'hores extraordinàries les que excedeixin les hores ordinàries en còmput setmanal.

La seva realització serà voluntària, tret dels casos previstos a l'article 35.3 del RDL 1/1995, de 24 de març.

El nombre d'hores extraordinàries que realitzi cada treballador, llevat en els supòsits de força major, no excedirà de 80 hores l'any.

Es prohibeix expressament la compensació en metàl·lic de les hores extraordinàries, que hauran de ser compensades mitjançant descans dins del dotze mesos següents a la seva realització.

Si es realitzen entre les 8.00 hores i les 20.00 hores cada hora extra es compensarà a raó de 1 hora i 15 minuts; si es realitzen entre les 20:00 i les 8:00 hores del dia següent es compensaran a raó de 1 hora i 30 minuts i si es realitzen en cap de setmana o en festius, es compensarà cada hora extra a raó de 2 hores de descans.

Article 10*Gratificacions extraordinàries*

El treballador tindrà dret a dues gratificacions extraordinàries l'any que seran abonades els mesos de juny i desembre abans dels dies 30 i 20 de cadascun d'ells respectivament.

La quantia de les pagues extraordinàries de juny i Nadal és la que es determina a l'annex 1 del Conveni per a cada categoria, qualsevol que en sigui la quantia de la remuneració i la modalitat del treball prestat.

Aquestes pagues extraordinàries no es meriten mentre duri qualsevol de les causes de suspensió del contracte, previstes per l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, tret del que estableix aquest article respecte de la incapacitat temporal.

L'import de les pagues extraordinàries per al personal que, per raó de la seva permanència, no tingui dret a la totalitat de la quantia és prorratejat segons les normes següents:

a) El personal que ingressa o cessa en el transcurs de cada semestre natural merita la paga proporcionalment al temps de permanència en l'empresa durant el semestre.

b) Al personal que cessa en el semestre respectiu, li ha de ser abonada la part proporcional de la gratificació en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

c) El personal que presti el seu servei en jornada reduïda o a temps parcial merita les pagues extraordinàries proporcionalment al temps efectivament treballat.

Pel que fa als treballadors que hagin estat en situació d'incapacitat temporal, es garanteix que no es traurà cap import de les gratificacions extraordinàries per aquest fet.

Article 11*Indemnització per cessament de personal amb contractes temporals*

A la finalització del contracte temporal, llevat dels contractes d'interinitat, inserció i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a 8 dies de salari per any de servei.

Article 12*Complement de la indemnització d'incapacitat temporal*

Durant els períodes en què els treballadors es trobin en situació d'incapacitat temporal les empreses complementaran a càrrec seu la in-

demnització econòmica que acrediti de la Seguretat Social fins arribar a garantir el 100% de la retribució mensual.

El dret a aquest complement s'extingeix en el supòsit que es rescindeixi el contracte de treball durant el període d'incapacitat temporal.

Article 13

Pagament de les retribucions

1. Les retribucions s'abonen preferentment mitjançant transferència bancària al compte corrent o llibreta que designi el treballador, o subsidiàriament, mitjançant qualsevol modalitat de pagament legalment establerta.

2. Els rebuts del pagament dels salaris s'estén en els models oficials o substitutius degudament autoritzats i han de reflectir la totalitat dels conceptes meritats pel treballador, degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social abonades, com també de les bases de cotització al règim general de la Seguretat Social, amb lliurament al treballador d'un duplicat d'aquest rebut.

CAPÍTOL 3

Condicions de treball

Article 14

Contractació

La contractació laboral s'ha d'efectuar d'acord amb la legislació vigent i s'ha de procurar tendir, en la mesura que sigui possible, a la contractació estable dels treballadors.

Article 15

Contractes de formació i pràctiques

Pel que fa als contractes de formació i pràctiques serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment amb les següents particularitats:

1. La retribució dels contractes de formació serà:

El salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu; en cas de dedicar el 15% a formació teòrica es reduirà proporcionalment el salari.

2. La retribució dels contractes en pràctiques serà:

Com a mínim del 60% el primer any i del 75% el segon any sobre el salari fixat a les taules pel lloc de treball de què es tracti.

3. El període de prova dels contractes en pràctiques: amb els treballadors contractats mitjançant la modalitat de contracte en pràctiques es podrà concertar un període de prova com a màxim de 6 mesos.

Article 16

Contractes per obra o servei determinat

Són els que tenen per objecte la realització d'un treball o obra determinat, consistents a:

La totalitat de la durada d'un projecte constructiu

La redacció d'un avantprojecte bàsic

La realització d'un projecte executiu des del seu inici fins a la seva finalització

L'execució d'un treball concret i diferenciat de tipus administratiu o tècnic, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa la durada del qual estigui limitada en el temps però no es pugui determinar la data exacta de finalització.

Article 17

Contractes eventuais

Es pot subscriure el contracte de durada determinada previst a l'apartat 1.b) de l'article 15 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors per atendre circumstàncies del mercat, acumulacions de tasques o excés de comandes, entenent com a tals les necessitats temporals de suport a la plantilla habitual ocasionades per un increment de promocions immobiliàries, obres, estudis o projectes en curs que derivin en un increment de treballs a qualsevol àrea, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa i, en general, tots els treballs que, per raons de la seva naturalesa, són temporals i no permanents.

Article 18

Període de prova

En tots els contractes de treball es pot fixar, si s'acorda per escrit, un període de prova que en cap cas no pot excedir de 6 mesos.

Article 19

Preavis de cessament voluntari i per rescissió de contracte

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en l'empresa ha de comunicar-ho a aquesta amb l'antelació següent:

Director, cap de projectes, coordinador i caps d'àrea i secció: 45 dies.

Tècnics titulats: 30 dies.

Resta de personal: 15 dies.

En els contractes de durada superior a 1 any, la part que formuli la denúncia haurà de notificar a l'altra la terminació del contracte amb els mateixos terminis de preavis fixats en el paràgraf anterior pels cessaments voluntaris.

La notificació del cessament es realitza mitjançant un butlletí que facilita l'empresa i que el treballador signa per duplicat, un exemplar del qual li ha de ser retornat amb la menció asabentat.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o descompte (o bé una indemnització en cas d'incompliment del preavis per part de l'empresa) en la seva liquidació final de la remuneració corresponent als dies o hores que hagi deixat de fer el preavis. L'esmentat descompte inclou tant conceptes salarials com indemnitzatoris pendents d'abonar al treballador i es calcularà sobre el salari actual.

Article 20

Jornada de treball i horari

1. Durant la vigència del present Conveni la jornada laboral serà de 37 hores setmanals de treball efectiu, sense que en cap cas es puguin superar les 1.589 hores de treball efectiu en còmput anual.

2. La jornada de treball es distribueix de dilluns a divendres, i amb aquesta finalitat, es pacta anualment entre l'empresa i la representació legal dels treballadors el preceptiu calendari laboral que comprèn l'horari de treball i la distribució dels dies festius i dels inhàbils.

3. El que estableixen els apartats anteriors s'entén sens perjudici de la possibilitat de pactar individualment entre empresa i treballador, i sempre que sigui possible pel tipus de feina o lloc de treball, acords en matèria de flexibilitat

de jornada i horari, respectant en tot cas la jornada en còmput anual i sense que un pacte individual es pugui entendre com a norma habitual o dret col·lectiu.

4. La jornada de treball s'inicia en l'obra o lloc de treball al qual hagi estat destinat el treballador.

5. En cada centre de treball l'empresa ha d'exposar en un lloc visible el calendari laboral establert en aquest conveni.

Article 21

Jornada intensiva reduïda

Al si de l'empresa s'estableix una jornada intensiva reduïda, en horari de 08:00 a 15:00 hores, per al personal d'oficines, què s'estén durant el període comprès entre el 15 de juny i el 14 de setembre. En qualsevol cas, els acords presos per establir la jornada intensiva tindran validesa per tots els anys de vigència del present conveni.

Article 22

Festes

1. Les festes de què pot gaudir el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni són les nacionals i locals (en total 14 dies dels quals 2 corresponen a festivitats locals) que es determinin en el calendari oficial de festes que ha de promulgar l'autoritat laboral competent.

2. Durant la vigència del present Conveni, l'empresa concedeix als treballadors 4 dies laborables festius, que s'apliquen a la setmana Santa i 1 setmana natural que s'apliquen a la setmana de Nadal, llevat què s'hagin programat part de les vacances anuals en aquelles dates, o què per qualsevol altra causa, l'empresa i els treballadors acordin aplicar aquests dies a altres dates. Aquestes festivitats es realitzaran en 2 torns:

Setmana Santa:

Primer torn: del Dilluns Sant al Dijous Sant

Segon torn: del dimarts posterior al Dilluns

de Pàsqua al divendres

En la temporada de Nadal els torns es pactaran a principis de cada any.

3. Les esmentades festivitats són abonables i no recuperables.

Article 23

Vacances

1. La durada de les vacances anuals retribuïdes és de 22 dies laborables per a tot el personal, o la proporció corresponent a aquests 22 dies, en cas que no s'hagués assolit un mínim de 12 mesos d'antiguitat.

1.1. A l'efecte de meritació de les vacances, es considera temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat transitòria, sigui quina sigui la causa. No obstant això, donat que el dret al gaudi de les vacances caduca a finals del mes de gener de l'any següent, es perd aquest dret si al venticim d'aquest any el treballador continua de baixa.

Si la incapacitat temporal té lloc després que s'hagi pactat la data d'inici del gaudi individual de les vacances, el treballador no podrà exigir la modificació d'aquest període i haurà de gaudir les vacances en les dates inicialment pactades encara que es trobi en situació d'incapacitat temporal durant una part o la totalitat de les seves vacances.

2. Els períodes de gaudi de les vacances queden establerts de la següent manera: un mínim de 11 dies laborables en el període comprès entre el 15 de juny i el 14 de setembre; la resta es gaudirà en el període pactat de mutu acord entre empresa i treballador.

3. En cas que no hi hagués acord sobre les dates de gaudi de les vacances o sobre la seva divisió, l'empresa ha de fer un preavís que notifiqui el pla i torn de les vacances amb 2 mesos d'antelació al seu inici, i aquestes han de tenir lloc necessàriament entre el 15 de juny i el 14 de setembre.

4. Pel que fa al personal que s'incorpori en dates que impossibilitin el gaudi de les vacances en el període comprès entre el 15 de juny i el 14 de setembre, hauran de pactar amb l'empresa individualment el gaudi en altres dates. En cas de no arribar a un acord, l'empresa comunicarà per escrit el període proposat i el treballador ho podrà impugnar d'acord amb la legislació vigent.

5. La retribució de les vacances és equivalent a l'import d'una mensualitat.

Article 24

Llicències i permisos

24.1 Llicències retribuïdes.

El personal de l'empresa, previ avís, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració, pels motius i pel temps que s'assenyalen. Els permisos regulats en aquest article seran computables com treball efectiu a l'efecte del compliment del còmput horari.

a) Matrimoni: Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels treballadors, acreditat amb el corresponent certificat de convivència.

En supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'esdeveniment, quan aquest tingui lloc en territori català, i un dia més, continuat, si aquest té lloc fora del territori de referència. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, si s'escau, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Naixement o adopció d'un fill, defunció o malalties greus de familiars: pel naixement, acolliment i/o adopció d'un fill, o per la mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, es concedeixen tres dies laborables continuats si el fet es produeix a una localitat de la província de Barcelona, i sis dies laborables si es produeix fora de la província, comptats sempre a partir del mateix dia en què s'ha produït el fet que genera el permís, llevat que l'interessat hagués treballat en la jornada en què s'hagi produït l'esdeveniment de què es tracta, que aleshores serà comptat a partir de l'endemà.

En cas d'intervenció quirúrgica, els dies de llicència es podran fer efectius dintre de les dues primeres setmanes després de la intervenció de forma continuada i a petició del treballador. Si l'estada del pacient al centre hospitalari és de cinc o més dies, el permís es podrà fer de forma fraccionada, també dintre de les dues primeres setmanes des de la intervenció.

Si el treballador necessita fer un desplaçament a l'efecte, en el termini s'aplicarà 1 dia més.

c) Canvi de domicili habitual: per trasllat del domicili habitual dins la mateixa localitat, dos

dies laborables consecutius. La llicència s'ampliarà fins a quatre dies si el trasllat és a una altra localitat.

d) Deures inexcusables de caràcter públic i/o personal: pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell incompliment del qual pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment és determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, pot l'empresa passar el treballador afectat a la situació d'excèdència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descompta el seu import del salari al qual tingués dret a l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal dels termes establerts legalment o convencional.

f) Preparat: Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball, tant a la mare com al pare, i/o conjuntament.

g) Visita mèdica: Pel temps indispensable i necessari tant per visita mèdica pròpia o d'acompanyament de fill, parella o pares, amb el justificat pertinent possible.

Sol·licitud dels permisos: Els permisos se sol·licitaran per escrit amb l'antelació suficient. Si la causa és un fet imprevisible quant al moment en què es produeix (malaltia, naixement, defunció, etc.), es comunicarà el més aviat possible al superior immediat i/o al Departament de Personal. En qualsevol moment, es podrà demanar a la persona interessada el justificat que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís.

Article 25

Maternitat i adopció

Pel que fa a les situacions de maternitat/paternitat i adopció o acolliment, s'aplicarà la legislació vigent en cada moment sobre la matèria de què es tracta.

Article 26

Permis per lactància

L'empleat amb un fill de menys de 12 mesos té dret a un permís sense pèrdua de retribució

d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en dues fraccions o bé substituït per una reducció d'una hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o per l'altre.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills, tenint en compte que suposat que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els dos. Aquest permís és extensible, amb els mateixos requisits i les mateixes condicions als casos d'adopció i acolliment previ.

Article 27

Reduccions de jornada per motius de guarda legal

El treballador que per raons de guarda legal tingui cura directament d'un menor de 6 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada de treball d'entre un terç com a mínim i la meitat com a màxim de la durada de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.

Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directament d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que no pugui valer-se per ell mateix per raons d'edat, accident o malaltia i no faci una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, dones i homes. No obstant això, si dos o més treballadors de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 28

Llicència sense sou per infortuni familiar

En cas que s'esdevingui un infortuni familiar de caràcter greu, com ara el que regula l'apartat b) de l'article 24, que requereixi la presència del treballador a casa seva per atendre'l durant un termini superior al de les llicències abans considerades, a aquells treballadors que ho sol·licitin se'ls concedeix un permís no retribuït pel temps prudencial necessari per les esmentades atencions.

Article 29

Temps de descans durant la jornada (entrepà)

Sempre que la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, els treballadors tindran dret a un descans de 30 minuts que serà considerat temps de treball efectiu.

Article 30

Llicències per estudis

Els treballadors que cursin regularment estudis per la obtenció d'un títol acadèmic o professional i així ho acreditin davant l'empresa, tindran dret a gaudir dels permisos amb caràcter retributiu necessaris per a:

1. Exàmens: per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Per a les altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva realització. El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que

dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per gaudir d'aquest permís presentar-se a les esmentades proves.

Per a les proves o exàmens en centres oficials que no tinguin el caràcter de finals, eliminatòris o definitius, el gaudi d'aquest permís es limita al temps indispensable per al desplaçament i realització de la prova o examen, sempre que aquest tingui lloc en l'àmbit territorial de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

2. Carnet de conduir: per efectuar l'examen per obtenir el carnet de conduir, només una sola vegada, es concedirà el temps imprescindible per a la seva realització.

3. Cursos de formació o perfeccionament professional justificant-ne l'assistència, sempre i quan tinguin relació amb el lloc o categoria del treballador i formin part de la formació continuada establerta per l'empresa.

Article 31

Excedència dels treballadors que exerceixen càrrecs sindicals

1. Els treballadors poden sol·licitar l'excedència voluntària, en la forma regulada per la legislació de caràcter general, quan siguin designats per exercir funcions sindicals d'àmbit provincial o superior que siguin incompatibles amb el compliment normal de la seva feina.

2. En aquests supòsits, l'excedència és de concessió obligatòria per part de l'empresa, i el treballador ha d'efectuar la sol·licitud per escrit, amb determinació del temps per al qual la sol·licita i aportar certificació dels òrgans de la direcció de la central sindical que acrediti el nomenament.

3. Aquestes excedències són sense dret a retribució.

4. El treballador ha d'avisar, amb 30 dies d'antelació a l'acabament de l'excedència, que haurà de coincidir amb la finalització de l'exercici del seu càrrec sindical, del seu propòsit de reintegrar-se a la feina. En aquest supòsit, l'empresa l'haurà de readmetre en el moment que hi hagi una vacant de la mateixa categoria o equiparable.

5. La concessió d'aquestes excedències a personal contractat per obra no altera la naturalesa del contracte, que queda extingit definitivament a l'acabament previst, encara que el treballador es trobi en excedència, i no pot sol·licitar el reingrés en l'empresa.

Article 32

Desplaçaments

Els treballadors podran ser desplaçats temporalment a qualsevol punt de l'estat espanyol amb un preavís mínim de 48 hores.

En cas que el desplaçament sigui fora del territori espanyol, el preavís s'haurà d'ampliar fins a una setmana.

Quan el desplaçament tingui una durada igual o inferior a 6 mesos, es considerarà desplaçament temporal i no podrà tenir consideració de mobilitat geogràfica. En tot cas serà d'obligat compliment l'acceptació per part del treballador.

Article 33

Dietes

1. Les dietes senceres i les mitges dietes són conceptes extrassalarials de naturalesa indem-

nitzadora o compensatòria i de caràcter irregular que tenen com a finalitat rescabalar o compensar les despeses de manutenció i allotjament del treballador originades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2. El treballador ha de rebre la dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament, no pugui pernoctar a la seva residència habitual. Es merita sempre per dia natural.

3. Quan l'empresari organitzi i siguin al seu càrrec la manutenció i l'allotjament del personal desplaçat, sempre que hi concorrin les condicions exigides i suficients, només ha de satisfer el 20% de la dieta completa.

4. Es merita mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament realitzat, el treballador afectat tingui necessitat de dinar fora de la seva residència habitual i l'empresa no li subministri el dinar i pugui pernoctar a la residència habitual. La mitja dieta es merita per dia efectiu treballat.

5. Aquests conceptes s'han de percebre sempre independentment de la retribució del treballador i en les mateixes dates que aquesta; però en els desplaçaments de més d'1 setmana de durada, el treballador pot sol·licitar bestretes quinzenals a compte i a justificar sobre les dietes esmentades.

6. En els desplaçaments fora de la província de Barcelona, als treballadors regits per aquest Conveni se'ls ha d'abonar la dieta meritada segons l'import més favorable per als treballadors, tant si és la d'origen com la de destinació.

7. Es garanteixen als treballadors els següents imports mínims en concepte de dietes:

Mitja dieta (sense pernocta): 10,22 euros
Dieta sencera amb pernocta: 34,39 euros

Article 34

Locomoció

1. Són a càrrec de l'empresa les despeses de locomoció que s'originin com a conseqüència de la situació de desplaçament, ja sigui posant els mitjans propis a disposició del treballador, o ja sigui pagant la compensació corresponent o mitjançant un abonament de despeses per quilòmetre recorregut al servei de l'empresa, als treballadors que, amb autorització escrita de l'empresa, utilitzin l'automòbil propi en els seus desplaçaments.

2. En cas de desplaçament mitjançant transport públic, l'empresa abonarà l'import del mateix que haurà de ser degudament acreditat amb el corresponent bitllet o tiquet de viatge. Si pel contrari el desplaçament es fa en vehicle propi, s'abonarà al treballador un import de 0,26 euros per quilòmetre recorregut.

CAPÍTOL 4

Drets col·lectius dels treballadors

Article 35

Llibertat sindical

L'empresa garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors i a la no discriminació, perjudici o sanció, per raons d'affiliació i exercici de drets sindicals.

Article 36

Garanties i facultats del delegat de personal

El Delegat disposarà de les garanties sindicals reconegudes i regulades a la legislació vigent.

Article 37

Negociació col·lectiva

La representació dels membres del Comitè de Personal a la Comissió Negociadora del Conveni estarà formada pel Delegat o Delegats de Personal.

CAPÍTOL 5

Incrementos del conveni durant la seva vigència.

Article 38

Incrementos del conveni durant la seva vigència

L'increment salarial durant la vigència d'aquest conveni serà el resultat d'aplicar als conceptes de retribució mensual, gratificacions i vacances, l'IPC real interanual publicat per a la província de Barcelona corresponent al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre immediatament anterior al mes de gener en què s'aplicaran les millores.

Les taules salarials incloses a l'annex 1 serviran com a base de càlcul per obtenir les taules salarials definitives per l'any 2006 un cop aplicat sobre les mateixes l'increment indicat en el paràgraf anterior i quedaran actualitzades automàticament el mes de gener de cada any aplicant l'increment indicat en el paràgraf anterior. Si no es pogués portar a terme al mes de gener, es farà el més aviat possible elaborant el corresponent full d'endarreriments de conveni.

CAPÍTOL 6

Normalització lingüística

Article 39

Normalització lingüística

A l'empresa, tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. No obstant això, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, s'han de redactar també en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin dins de l'empresa, sense cap mena de limitació o restricció.

CAPÍTOL 7

Faltes i sancions

Article 40

Règim disciplinari

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en les quals incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixin en els articles següents.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància i transcendència, i en el seu cas a la seva reincidència, en lleu, greu i molt greu.

Article 41

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Fins a 3 faltes de puntualitat sense un motiu justificat en 1 mes.

2. La no comunicació de qualsevol inassistència al treball per causa justificada amb 48 hores d'antelació com a mínim, tret que s'acrediti que no s'ha pogut fer.

3. L'abandonament del centre o lloc de treball sense una causa o motiu justificat, encara que sigui per poc temps, sempre que aquest abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa i no causi danys o accidents als companys de treball, cas en què la falta es pot considerar greu o molt greu.

4. La inassistència al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

5. La manca de l'atenció i la diligència degudes en el desenvolupament de la feina encomanada sempre que no causi un perjudici de consideració a l'empresa o als companys de treball, cas en què la falta pot ser considerada greu o molt greu.

6. Petites descures en la conservació del material.

7. La no-comunicació a l'empresa de qualsevol variació que tingui una incidència laboral, com ara el canvi de residència habitual.

8. La manca de netedat personal ocasional que origini reclamacions o queixes dels companys o caps.

9. La manca de respecte i l'escassa consideració als companys i fins i tot a terceres persones alienes a l'empresa o centre d'activitat amb motiu del treball.

10. La permanència en zones o llocs que no siguin els que es fa la feina habitual sense una causa que ho justifiqui o sense estar-ne autoritzat.

11. L'estada al local de treball fora de la jornada laboral sense autorització.

12. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que no impliqui un risc greu per al treballador, els companys o terceres persones.

13. Les discussions sobre assumptes no relacionats amb la feina durant la jornada laboral. Si aquestes discussions provoquen escàndols o rebomboris greus poden ser considerades faltes greus o molt greus.

14. La distracció dels companys durant el temps de treball i la prolongació de les absències breus i justificades un temps superior al necessari.

15. L'ús de mitjans telefònics, telemàtics, informàtics, mecànics o electrònics de l'empresa per assumptes particulars sense l'autorització deguda.

Article 42

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en 1 mes o fins a 3 en 1 mes quan el retard sigui superior a 15 minuts en cada falta sense causa justificada.

2. La inassistència al treball 2 dies en 1 mes sense una causa que ho justifiqui.

3. La manca de la diligència o l'atenció degudes en la feina encomanada que pugui implicar un risc o perjudici de certa consideració per al treballador, els companys, l'empresa o tercers.

4. La simulació d'incapacitat temporal o accident.

5. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que impliqui un risc greu per al treballador, els companys o tercers i també la negació de l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

6. La desobediència dels superiors en qualsevol matèria de treball sempre que l'ordre no impliqui una situació vexatòria per al treballador o risc per a la vida o salut tant d'ell com dels altres treballadors.

7. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al treballador o als companys.

8. La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.

9. La realització de feines particulars a l'obra o centre de treball sense el permís oportú i la utilització d'eines de l'empresa per a usos propis, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es tingui l'autorització oportuna.

10. La disminució del rendiment de treball voluntària i ocasional.

11. L'lliurament de dades reservades o informació de l'obra, del centre de treball, de l'empresa i de persones d'aquesta sense estar-ne autoritzat degudament.

12. L'ocultació de qualsevol fet o falta que el treballador presenciï i pugui causar un perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, els companys de treball o tercers.

13. El no advertiment immediat als caps, l'empresari o qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que s'observi a les instal·lacions, maquinària o locals.

14. La introducció o facilitació de l'accés de persones no autoritzades al centre de treball.

15. La negligència greu en la conservació o la neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec.

16. La reincidència en la comissió de faltes lleus dins del mateix trimestre si l'empresa ha imposat sanció per escrit.

17. El consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància estupefaent que repercueteixi negativament en la feina.

Article 43

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat no justificades en el període de 3 mesos o més de 20 en 6 mesos.

2. La inassistència al treball més de 2 dies al mes sense una causa o motiu que ho justifiqui.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanada; el furt i el robatori tant als companys com a l'empresa o qualsevol persona que sigui al centre de treball o fora en el desenvolupament de l'activitat laboral.

4. El fet de fer desaparèixer, inutilitzar, destruir o causar desperfectes en qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, béns, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.

5. L'embraguesa habitual o la toxicomania que repercueteixi negativament en la feina.

6. La revelació de qualsevol informació obtinguda en l'exercici de les seves prestacions laborals.

7. La competència deslleial.

8. Els maltractaments de paraula o de fet o la greu manca de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

9. L'incompliment o la inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals que causi un accident laboral greu, perjudicis greus

als companys o tercers o danys greus a l'empresa.

10. L'abús d'autoritat per part de qui té autoritat.

11. La disminució del rendiment de treball normal de manera voluntària i reiterada o continuada.

12. La desobediència continuada o persistent.

13. Els actes que puguin ser constitutius de delictes comesos al centre de treball o fora amb motiu de la feina encomanada.

14. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable de notícies o informacions falses relacionades amb l'empresa o centre de treball.

15. L'abandonament del lloc o de la feina sense justificació especialment en llocs de comandament o responsabilitat o que ocasioni un perjudici evident per a l'empresa o pugui arribar a causar l'accident del treballador, els companys o tercers.

16. La imprudència o negligència en l'exercici de la feina encomanada o la realització de la feina encomanada que impliqui risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.

17. La reincidència en la comissió de faltes greus (encara que siguin d'una naturalesa diferent) dins del mateix semestre si s'ha imposat sanció per escrit.

Article 44

Sancions

1. Les sancions que l'empresa pot aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les següents:

1.1. Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

1.2. Faltes greus: suspensió de sou i feina d'1 a 15 dies.

1.3. Faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 16 a 90 dies.
- Acomiadament.

2. Per aplicar i graduar les sancions de l'apartat 1 s'han de tenir en compte:

- El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
- La categoria professional de qui comet la falta.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i l'empresa.

3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tenen la condició de representant legal o sindical, l'empresa els ha d'instruir expedient contradictori, en què a més de l'interessat s'ha d'escollir la resta de membres de la representació a què pertany, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori esmentat s'estén fins a l'any següent al de cessament en el càrrec representatiu.

CAPÍTOL 8

Salut laboral i prevenció de riscos

Article 45

L'empresa se subjecta al compliment de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i al reglament que la desenvolupin.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Indemnització extraordinària per mort, incapacitat permanent total i absoluta i gran invalidesa

1. Per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni s'estableixen les indemnitzacions següents, que l'empresa haurà de tenir cobertes mitjançant la corresponent pòlissa d'assegurances:

a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o d'accident no laboral, l'import d'1 mensualitat de tots els conceptes de les taules del Conveni aplicable vigent.

b) En cas de mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident de treball o de malaltia professional: 39.000,00 euros

c) En el cas d'incapacitat permanent total derivada d'accident de treball o malaltia professional: 22.000,00 euros.

2. Tret de designació expressa de beneficiaris per part de l'assegurat, la indemnització s'ha de fer efectiva al treballador accidentat i en el cas de mort, als hereus legals del treballador.

3. Les indemnitzacions previstes als apartats b) i c) d'aquest article han de ser considerades a compte de qualsevol altra quantitat que pugui ser reconeguda com a conseqüència de responsabilitats civils sempre que no derivin de condemnes penals exigides o imposades a l'empresari; en tot cas s'han de deduir d'aquestes, tenint en compte la naturalesa civil que tenen i els reconeixen ambdues parts. Aquestes indemnitzacions no poden servir com a base per imposar el recàrrec de prestacions per manca de mesures de seguretat i salut en el treball.

A l'efecte d'acreditar el dret a les indemnitzacions pactades s'ha de considerar com a data del fet causant el dia en què té lloc l'accident de treball o la causa determinant de la malaltia professional.

Auxiliar tècnic

a) Execució de tasques auxiliars de caràcter tècnic a les ordres d'un director de departament o d'un cap d'àrea o de secció.

b) Sense personal al seu càrrec.

Secretari/ària

a) Tasques pròpies de secretariat.

b) Sense personal al seu càrrec.

Oficial primera administratiu

a) Execució de tasques administratives que requireixen qualificació específica en habilitats concretes.

b) Sense personal al seu càrrec.

Comercial

a) Venda directa dels productes de la societat.

b) Sense personal al seu càrrec.

Oficial segona administratiu/va

a) Execució de tasques administratives generals.

b) Sense personal al seu càrrec.

Auxiliar administratiu/va

a) Execució de tasques administratives seguint les instruccions del personal més qualificat que les requireix.

b) Sense personal al seu càrrec.

Netejador/a

a) Tasques de neteja dels locals de la societat.

b) Sense personal al seu càrrec.

Telefonista

a) Recepció de visites i trucades telefòniques.

b) Registres d'entrada i sortida.

c) Arxiu.

d) Sense personal al seu càrrec.

(06.110.131)

ANNEX 1

Taules salarials

C: categories; BA: brut anual; BM: brut mensual; EE: extra estiu; EN: extra Nadal.

C	BA	BM	EE	EN
Director	50.000	3.571,43	3.571,43	3.571,43
Cap de projectes	50.000	3.571,43	3.571,43	3.571,43
Coordinador/a	35.000	2.500	2.500	2.500
Tècnic grau superior	32.000	2.285,71	2.285,71	2.285,71
Tècnic grau mitjà	30.000	2.142,86	2.142,86	2.142,86
Cap d'àrea	29.000	2.071,43	2.071,43	2.071,43
Cap de secció	25.000	1.785,71	1.785,71	1.785,71
Auxiliar tècnic	24.000	1.714,29	1.714,29	1.714,29
Secretari/ària	22.000	1.571,43	1.571,43	1.571,43
Oficial primera admtiu.	19.300	1.378,57	1.378,57	1.378,57
Comercial	19.000	1.357,14	1.357,14	1.357,14
Oficial segona admtiu.	17.600	1.257,14	1.257,14	1.257,14
Auxiliar admtiu.	16.000	1.142,86	1.142,86	1.142,86
Telefonista	15.800	1.128,57	1.128,57	1.128,57
Netejador/a	15.800	1.128,57	1.128,57	1.128,57

ANNEX 2

Classificació professional

Les categories que es defineixen a continuació descriuen tasques genèriques i diferencials de les ocupacions i no limiten l'establiment de noves formes d'organització del treball ni l'ús de noves tecnologies ni l'assoliment de noves funcions.

Director/a

a) Tasques de direcció dels departaments en què es divideix l'activitat de l'empresa.

b) Pot tenir personal al seu càrrec.

Cap de projectes

a) Estudi, desenvolupament, implementació i control de grans projectes.

b) Pot tenir personal al seu càrrec.

Coordinador/a

a) Tasques de coordinació entre departaments i entre aquests i gerència.

b) Projectes organitzatius tant interns com externs, implementació de noves tecnologies sobre el territori, estratègies de màrqueting.

c) Pot tenir personal al seu càrrec.

Tècnic de grau superior

a) Seguiment i control de projectes d'obres excloses grans projectes.

b) Control d'assegurances d'obres.

c) Seguiment econòmic de pressupostos d'obres.

d) Pot tenir personal al seu càrrec.

Tècnic de grau mitjà

a) Seguiment de projectes exclosos els d'obres i els grans projectes.

b) Reforç en la comunicació amb els agents socials afectats per l'execució d'obra pública.

c) Tenir cura pel compliment de la imatge corporativa de la societat.

d) Pot tenir personal al seu càrrec.

Cap d'àrea

a) Responsable d'una àrea.

b) Pot tenir personal al seu càrrec.

Cap de secció

a) Responsable d'una secció.

b) Pot tenir personal al seu càrrec.

RESOLUCIÓ

TRI/1990/2006, de 3 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2005 del Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i província (codi de conveni núm. 0801025).

Vist l'Acord de revisió de l'IPC del Conveni col·lectiu de treball del sector de confiteria, pastisseria i brioixeria de Barcelona i província, subscrit pel Gremi Provincial de Pastisseria i Confiteria de Barcelona, CCOO i UGT el dia 15 de febrer de 2006, 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'Ad-