

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
III, IX i V	Personal titulat mitjà, cap administratiu 1a, cap secció organització 1a, cap personal, ajudant d'obra, encarregat general de fàbrica, encarregat general, cap administratiu 2a, delineant superior, encarregat general d'obra, cap secció organització científica del treball 2a i cap de compres	2	Titulats mitjans	Cap administració, cap vendes, cap compres, cap personal, cap producció, cap fàbrica, encarregat general	—
VI i VII	Oficial administratiu 1a, delineant 1a, cap o encarregat de secció de laboratori, escultor de pedra i marbre, pràctic de topografia 1a, tècnic d'organització 1a, delineant 2a, tècnic organització 2a, pràctic de topografia 2a, analista 1a, viatjant, capatàs i especialista d'ofici	3	Tècnic departament, tècnic control qualitat, tècnic prevenció RRLI i delineant 1a	Oficial 1a administratiu, tècnic comercial, comercial formigó i comercial/viatjant	Cap i encarregat secció, cap taller i cap planta formigó
VIII	Oficial administratiu 2a, corredor de plaça, oficial 1a d'ofici, inspector de control, senyalitzador i serveis, analista 2a	4	Delineant 2a i analista laboratori	Oficial 2a administratiu	Oficial 1a ofici, conductor vehicles major de 7.500 kg, dosificador planta formigons, conductor camió formigonera, gruista torre, operador grua mòbil, torero major de 15.000 kg i gruista de peces especials
IX	Auxiliar administratiu, ajudant topogràfic, auxiliar organització, venedors, conserge, oficial de 2a ofici	5	—	Auxiliar administratiu, dependent i conserge	Oficial 2a ofici, maquinista, conductor camió fins a 7.500 kg, mesclador de formigons, torero, operador pont grua, conductor de pales palista de formigons
X	Auxiliar de laboratori, vigilant, magatzemer, infermer, cobrador, guarda jurat, ajudants d'ofici i especialistes de 1a	6	Auxiliar laboratori	Vigilant	Oficial 3a ofici, especialista, conductor furgoneta fins a 3.500 kg, emmotllador manual i operari de màquina senzilla
XI	Especialistes de 2a i peó especialitzat	7	“Laborante” de formigons	Porter	Peó especialista i ajudant de màquina
XII i XIII	Peó ordinari, netejador/a, grum i marmitó de 16 a 18 anys	8	—	—	Peó i personal de neteja

(06.317.012)

RESOLUCIÓ

TRI/4123/2006, de 6 de novembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per al període de l'1.7.2006 al 30.6.2009 (codi de conveni núm. 1700465).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, subscrit, d'una banda per Asetrans Girona i, de l'altra, per CCOO i UGT el dia 24 de juliol de 2006, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 326/1998, de 24 de desembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona per al període de l'1.7.2006 al 30.6.2009 (codi de

conveni núm. 1700465) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

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

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 6 de novembre de 2006

P. A. (article 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, DOGC de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS
Secretària dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu de transports de viatgers per carretera de la província de Girona

CAPÍTOL I
Disposicions generals

SECCIÓ 1

Àmbit funcional, territorial i personal

Article 1

Àmbit funcional

Aquest Conveni s'aplica a totes les empreses de transport de viatgers per carretera que presten serveis de transport regular permanent d'ús general (també denominats serveis regulars lineals i de zona), ja sigui urbà o interurbà, regulars temporals, regulars d'ús especial (també denominats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), discrecionals (discrecionals consolidats i de cobrament individual) i turístics.

Article 2

Àmbit territorial

Les disposicions d'aquest Conveni obliguen totes les empreses radicades a la província de Girona i les que encara que resideixin en un altre lloc, tinguin establiments dins de la província de Girona, pel que fa referència al personal adscrit a elles.

Article 3

Àmbit personal

Queden afectats pel present Conveni tots els treballadors que presten serveis a les empreses esmentades, sigui quina sigui la seva categoria

professional, amb l'única excepció dels alts càrrecs als quals fa referència l'article 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

SECCIÓ 2

Vigència, durada, denúncia i prorroga

Article 4

Vigència

El Conveni entra en vigor, a tots els efectes, l'1 de juliol de 2006.

Article 5

Durada

El Conveni té una durada de 3 anys, de manera que els seus efectes finalitzen el 30 de juny de 2009.

Article 6

Denúncia i prorroga

El Conveni es prorroga de forma tàcita, excepte que es denunciï amb una antelació de 3 mesos a la data d'acabament, per anys naturals.

En cas de pròrroga, els aspectes retributius s'han de modificar d'acord amb l'IPC real de l'any anterior.

Una vegada denunciat el Conveni en defecte de pacte es manté vigent el seu contingut normatiu fins a la signatura d'un nou conveni.

SECCIÓ 3

Prelació de normes, compensació, absorció, condicions més beneficioses, vinculació a la totalitat, clàusula d'inaplicació econòmica i subrogació.

Article 7

Prelació de normes

El que ha estat convingut per les parts en aquest Conveni regula, amb caràcter preferent i prioritari, les relacions entre l'empresa i els treballadors referent a les matèries del seu contingut.

Pel que fa a tot el que aquest Conveni no preveu, s'han d'aplicar les disposicions legals vigents que corresponguin, el laude arbitral de substitució de l'Ordenança laboral de transport per carretera, de 24 de novembre de 2000 i, en aquelles matèries no regulades en les disposicions anteriors, l'esmentada Ordenança laboral de transports per carretera de 20 de març de 1971.

Article 8

Compensació

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que regissin, independentment de la seva naturalesa, de l'origen de la seva existència o del nom amb què se les designi.

Article 9

Absorció

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur, que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius, són absorbibles pels augments acordats en aquell, per la qual cosa han de tenir únicament eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumats a les

vigents anteriorment al Conveni, superen el nivell d'aquest. En cas contrari, es consideren absorbibles per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 10

Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals que amb caràcter global superin el Conveni, mantenint-se estrictament com personals.

Article 11

Vinculació a la totalitat

En el supòsit que l'autoritat laboral competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia, s'hauria de considerar en la seva totalitat i caldria procedir de nou a la constitució de la Comissió Negociadora a fi de tornar a negociar el contingut.

Igualment, en el supòsit d'impugnació o reclamació sobre el seu contingut, en qualsevol cas la modificació fruit de la reclamació o impugnació no pot suposar una variació global sobre el que s'ha pactat en conveni valorat en el seu conjunt i còmput anual; és la Comissió Paritària l'encarregada de trobar el nou equilibri del conveni, i resten sense aplicació els venciments econòmics del conveni següents fins que no se arribi a un acord.

Article 12

Clàusula de no aplicació salarial

Per a aquelles empreses que estiguin en una situació de pèrdues o altres causes, reconegudes i constatades pels treballadors i empreses mitjançant l'aportació de la documentació presentada en els organismes oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil) poden desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic continguts en aquest Conveni.

A aquests efectes, l'empresa ha de lliurar als representants legals dels treballadors o en el seu defecte a aquests, la documentació a la qual es fa referència en el paràgraf anterior, comproment-se aquells a mantenir el secret necessari.

En el moment que l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació, ho ha de comunicar també necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts han d'acordar l'aplicació quantitativa de la present clàusula de no aplicació salarial. L'esmentat procés no pot ser superior a 30 dies.

En cas de desacord entre les parts, ambdues ho han de plantejar a la Comissió Paritària que ha de resoldre en el termini de 15 dies, i de continuar el desacord, empresa i treballadors s'han d'acollir a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

A les empreses on s'acordi l'aplicació de la clàusula de no aplicació salarial, s'ha de crear una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts per vigilar pel compliment dels mitjans de l'acord.

Article 13

Subrogació

En el cas d'acabament total o parcial de les concessions o serveis urbans o interurbans (permanents d'ús general, concessions lineals) la

nova empresa o concessionari que passi a fer els esmentats serveis s'ha de subrogar en tots els treballadors afectats directament o indirectament a l'explotació de l'antic concessionari o prestatari.

SECCIÓ 4

Solució de conflictes col·lectius

Article 14

Acord Interprofessional de Catalunya

Respecte a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'ha de respectar el que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya, firmat pels Sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7 de novembre de 1990, publicat en el DOGC de 23 de gener de 1991, com també el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral, previst en l'article 3.1 de l'Acord esmentat i publicat en el DOGC.

SECCIÓ 5

Comissió Paritària

Article 15

Comissió Paritària

La Comissió Paritària està composta per 8 membres, a raó de 4 elegits per la part social i uns altres 4 elegits per la part empresarial, tots ells integrants de la Comissió Negociadora del Conveni.

A les reunions de l'esmentada Comissió s'ha de convocar els respectius assessors amb veu però sense vot.

Les funcions de la Comissió Paritària són la interpretació del Conveni i l'arbitratge de les qüestions o problemes que les parts posin en consideració, tot això amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de la jurisdicció competent.

L'adopció d'acords en el si de l'esmentada Comissió Paritària sempre ha de ser per majoria, és a dir, la meitat més 1 dels seus membres han d'estar-hi d'acord.

El termini màxim de reunió de l'esmentada Comissió ha de ser de 15 dies hàbils que s'han de comptar des del següent de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts. Si no es reunissin en l'esmentat termini, s'hauria de considerar realitzat el tràmit previ per accedir a l'autoritat o jurisdicció competent.

S'acorda fixar com a domicili de la Comissió Paritària del Conveni, a tots els efectes, qualsevol de les seus de les organitzacions signants i que són les següents:

ASETRANS: c. Juli Garreta, núm. 16, entresol, 2a Girona

CCOO: Sindicat Intercomarcal de Comunicació i Transport de Girona, c. Miquel Blai, 1, 6è pis

UGT: Sindicat Intercomarcal de Transports, Comunicacions i Mar de Girona, c. Miquel Blai, 1, 4t pis

SECCIÓ 6

Ocupació i contractació

Article 16

Treball i contractació

La durada màxima dels contractes de treball previstos en l'article 15.1.b) del Reial decret legislatiu 12/2001, de 9 de juliol, per circumstàn-

cies del mercat, acumulació de treball, excés de comandes, encara que es tractés de l'activitat normal de l'empresa, poden durar fins a 9 mesos en un període de 12.

Article 17 *Fixos discontinus*

Quan es tracti de treballs fixos i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, als treballadors que realitzin aquesta activitat se'ls ha de cridar sempre que siguin necessaris els seus serveis i han de tenir la consideració de fixos discontinus. La comunicació a la qual es refereix el paràgraf anterior s'ha de fer per rigorós ordre de data d'ingrés a l'empresa, dins de cada categoria, especialitat i centre de treball, i la seva interrupció a la inversa. Per data d'ingrés s'entén la que correspon a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.

En cas que el treballador tingui coneixement que la seva plaça o lloc de treball hagi estat ocupada per un altre treballador amb menys drets, pot instar el procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció laboral, iniciant el termini per aquest fet des que el treballador tingui coneixement de la falta de comunicació.

Les comunicacions de crida i interrupció de l'execució dels contractes de treball dels treballadors fixos discontinus s'han d'ajustar als models annexos a aquest Conveni.

Els empresaris han de fer anualment una taula específica per als treballadors fixos discontinus on figuren nom, cognom, categoria professional i antiguitat, a efectes de crida i interrupció dels períodes de treball.

Les empreses han de tenir com a mínim, un 60 % de les seves plantilles com a fixes o fixes discontinues.

CAPÍTOL 2 *Condicions econòmiques*

SECCIÓ 1 *Salari i hores*

Article 18 *Salari*

L'anterior divisió entre salari i plus conveni se supera agrupant-lo en l'únic concepte anomenat salari. El nou concepte engloba els imports corresponents als anteriors conceptes salari base i plus conveni es considera inclòs en la seva definició les mateixes obligacions i drets reconeguts a treballador i empresa en les antigues definicions dels referits conceptes de salari base i plus conveni.

El salari conveni que s'estableix forma part de les retribucions pactades, correspon a una activitat normal i per aquest motiu, als efectes procedents, figura reflectit per dia natural.

Dins de la retribució diària hi ha inclòs, per als conductors, el menyscapte de diner en la quantia de 2 euros diaris. Malgrat que es cotitzi per aquesta quantitat, no computa als efectes del càlcul del preu de l'hora ordinària.

S'han de respectar les condicions ja establertes que siguin més avantatjoses per al treballador.

La remuneració del rendiment mínim exigible es determina pel salari base d'aquest Conveni.

Article 19 *Preu de l'hora*

El preu de l'hora queda fixat en 8,10 euros de l'1 de juliol de 2006 al 30 de juny de 2007; 8,50 euros de l'1 de juliol de 2007 a 30 de juny de 2008 i 9 euros de l'1 de juliol del 2008 a 30 de juny del 2009. El preu pactat per a les hores es correspon amb el preu que s'ha d'abonar per qualsevol hora adicional, sigui efectiva o de presència, ja que s'ha calculat atenent a la complexitat del sector i a la conveniència de donar un preu únic en valorar conjuntament i unitàriament ambdós tipus d'hores, donada la dificultat de separar-les.

Es consideren hores extraordinàries les no incloses en l'apartat anterior quan excedeixin del nombre d'hores de treball que constitueixen la jornada laboral anual sumades efectives i de presència, d'acord amb la legislació aplicable.

El preu exclusivament de les 80 h extres anuals pot arribar al final del Conveni a 10 euros.

SECCIÓ 2 *Complement de lloc de treball*

Article 20 *Plus de conductor perceptor*

Amb la consideració de complement definit en l'article 5, apartat b), del Decret 2330/1973, de 17 d'agost, el conductor perceptor, és a dir, el conductor que dugui a terme simultàniament les funcions de cobrador, ha de percebre un plus per aquest motiu. L'import del referit plus pel que resta del 2006 és de 3,80 euros diaris. S'ha d'incrementar en els successius anys de vigència amb l'IPC real estatal de l'any anterior.

Aquest complement s'ha de pagar de forma mensual a aquells que diàriament realitzin la doble funció.

Els que no realitzin diàriament aquesta doble funció, ho han de percebre en proporció amb les hores treballades que realitzin aquesta funció alterna.

Article 21 *Plus de nocturnitat*

El seu valor es correspon amb l'import hora que s'especifica en les taules annexes d'aquest Conveni.

A partir del 2n any de vigència d'aquest Conveni, aquest plus de nocturnitat s'ha d'incrementar amb l'IPC real estatal de l'any anterior per a cada any del Conveni.

SECCIÓ 3 *Complement personal d'antiguitat*

Article 22 *Complement personal d'antiguitat*

S'estableix una única escala d'antiguitat que ha de regir per a tots els treballadors del sector i cada treballador ha de percebre la quantitat que li correspongui de conformitat amb el següent:

- Als 3 anys, 18,39 euros mensuals
- Als 5 anys, 36,78 euros mensuals
- Als 9 anys, 55,17 euros mensuals
- Als 14 anys, 165,51 euros mensuals
- Als 19 anys, 220,68 euros mensuals
- Als 24 anys, 275,86 euros mensuals
- Als 29 anys, 331,04 euros mensuals

Aquest barem s'ha d'incrementar exclusivament en la quantia del 2 % per a cada any del Conveni.

Cada treballador ha de cobrar segons el tram d'antiguitat que li correspongui, ara bé, dita quantitat s'ha d'incrementar, si escau, amb la quantitat que li pugui pertocar per aplicació del que es disposa en l'article 29 del Conveni.

SECCIÓ 4 *Complements de venciment periòdic superior al mes*

Article 23 *Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal*

Les empreses han d'abonar als seus treballadors una gratificació extraordinària el mes de juliol i una altra per Nadal, la 1a d'elles fins al 15 del mes de juliol i la 2a abans del 22 de desembre, per import de 30 dies de salari regulat en l'article 18 d'aquest Conveni i complement personal d'antiguitat corresponent a aquell període.

Si el temps de serveis acreditat pel treballador en la data de la paga fos inferior a l'any, aquell hauria de rebre la quantitat proporcional al temps treballat.

Les empreses que es regeixen per aquest Conveni poden, després d'un acord mutu amb els representants legals dels treballadors, prorratejar l'import de les pagues extres en 12 mensualitats.

Article 24 *Paga de març*

Els treballadors tenen dret a rebre una gratificació extraordinària denominada paga de març (antiga participació en beneficis) per import de 30 dies de salari regulat en l'article 18 d'aquest Conveni i complement personal d'antiguitat.

Aquesta paga s'ha d'abonar abans del dia 15 de març de cada any i es merita de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a aquell en el qual s'abona. D'aquesta manera, els treballadors que a 31 de desembre portin menys d'1 any al servei de l'empresa, tenen dret a la part proporcional corresponent al temps de treball.

Les empreses que es regeixen per aquest Conveni poden, després d'un acord mutu amb els representants legals dels treballadors, prorratejar l'import de la paga extra en 12 mensualitats.

Ambdues parts acorden que aquest canvi de denominació no ha de donar dret en cap moment a reclamar cap quantitat pel concepte de beneficis.

SECCIÓ 5 *Abonaments per despeses: dietes i menyscapte de diner*

Article 25 *Dietes*

L'acreditació i abonament de les dietes, sempre que l'empresa no faciliti l'allotjament i els àpats al treballador en substitució d'aquelles, s'ha de produir exclusivament als desplaçaments del treballador fora de la seva residència habitual, comptabilitzant-se el temps transcorregut des de la sortida del treballador del seu centre de treball, considerant-se com tal aquell que consti en el seu contracte de treball, fins a la seva arribada.

Dóna dret a la percepció de la dieta sencera la realització d'un servei que obligui el treballador a menjar, sopar i pernoctar fora de la seva residència habitual.

Neix el dret a la dieta corresponent al dinar del migdia quan el servei realitzat obligui a efectuar-lo fora de la seva residència habitual, i, en qualsevol cas, quan la sortida del treballador s'efectuï abans de les 13 h i l'arribada després de les 15 h.

Neix el dret a la dieta corresponent al sopar quan el servei realitzat obligui a efectuar-lo fora

de la seva residència habitual, i, en qualsevol cas, quan la sortida del treballador s'efectuï abans de les 20 h i l'arribada després de les 22 h. Aquest marge s'amplia entre les 20 h i les 23 h exclusivament respecte dels treballadors que efectuïn serveis regulars de transport urbà i interurbà, en un radi de fins a 50 km de distància des del punt d'inici o el final de la línia assignada.

Neix el dret a la dieta corresponent a la pernoctació quan el servei realitzat obligui el treballador a pernoctar i esmorzar fora de la seva residència habitual.

La quantia de les dietes a què tingui dret el personal que surti de la seva residència a causa del treball és igual per a totes les categories professionals i en funció de la taula següent:

Dietes	Total	Dinar	Sopar	Dormir
Serveis regulars	25,50	8,50	8,50	8,50
Serveis discrecionals Catalunya	29,27	10,25	10,25	8,77
Serveis discrecionals Espanya	38,18	11,74	11,74	14,70

Dietes	Total	Dinar	Sopar	Dormir
Serveis discrecionals França/Portugal ...	43,85	-	-	-
Serveis discrecionals resta països	49,72	-	-	-

Els imports en concepte de dietes reflectits en el paràgraf anterior han de mantenir les seves quanties des de l'1 de juliol del 2006 i fins al 31 de desembre del 2007 per als serveis regulars. Posteriorment els imports esmentats s'han d'incrementar amb l'IPC real de l'any anterior.

Pels serveis discrecionals l'increment que s'ha d'aplicar és de l'IPC real estatal de l'any anterior per a cada any successiu de vigència.

Respecte de la dieta d'estranger i també en la resta de dietes de diumenges i festius, quan s'acrediti la necessitat d'una despesa superior, aquesta s'ha d'abonar al treballador que acreditï aquesta necessitat.

Article 26

Menyscapte de diner

Els cobradors i els taquillers han de percebre en concepte de menyscapte de diners la quantia de 2 euros per dia treballat, mantenint-se aquesta quantia durant tota la vigència del Conveni. Aquesta quantitat de menyscapte de diners, pel seu caràcter d'abonament per despeses, no és objecte de cotització a la Seguretat Social.

Pel que fa als conductors perceptors, aquest concepte ja ha quedat inclòs en l'article 18 d'aquest Conveni, sense perdre la seva naturalesa, sumat al salari.

SECCIÓ 6

Acreditació i pagament d'havers

Article 27

Acreditació d'havers

El salari que regula l'article 18 d'aquest Conveni per a cadascuna de les categories professionals, s'ha d'abonar per dia natural i es deixa de percebre en els casos d'absència al treball als quals no correspongui el dret a percebre retribució.

Pel que fa referència a les situacions d'incapacitat temporal, només s'ha de percebre la prestació reglamentària, amb l'excepció que preveu l'article 32 del Conveni pel suposat que regula.

Article 28

Pagament d'havers

El pagament dels salaris i dels complements meritats, com també dels abonaments per des-

peses, s'ha d'efectuar mensualment i per mesos vençuts, sense perjudici dels avançaments o bestretes que es pactin en cada cas.

SECCIÓ 7

Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa

Article 29

Premi de fidelitat/vinculació

El personal que ha passat dels 60 anys i roman vinculat a l'empresa ha de percebre, com a compensació a la pèrdua del concepte de premi que hi havia a l'anterior Conveni, una quantitat addicionada a l'antiguitat que li correspongui, per 15 pagues per any consistent en

Amb 10 anys de servei a l'empresa: 3,81 euros per paga

Amb 15 anys de servei a l'empresa: 6,34 euros per paga

Amb 20 anys de servei a l'empresa: 12,04 euros per paga

Amb 25 anys de servei a l'empresa: 18,37 euros per paga

Amb 30 anys de servei a l'empresa: 23,67 euros per paga

Amb 35 anys de servei a l'empresa: 30,41 euros per paga

Aquest concepte salarial no ha de ser objecte de la corresponent reducció proporcional de retribucions per al cas en què el treballador redueixi la seva jornada perquè decideixi accedir a la jubilació progressiva.

Als 65 anys, si, per qualsevol circumstància, el treballador romangués treballant en l'empresa, perdria el dret al cobrament d'aquesta quantitat, ja que aquesta ha estat establerta precisament, per estimular la contractació de nous treballadors, mitjançant l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

SECCIÓ 8

Previsions específiques en matèria salarial i revisions salarials

Article 30

Salaris i revisió salarial per a les categories de conductor i conductor perceptor

En el cas dels conductors i els conductors perceptors l'increment és de l'IPC real estatal

més 0,30 en el salari de l'article 18 d'aquest Conveni, d'acord amb el que s'estableix en la taula annexa.

A la resta d'anys el salari de l'article 18 d'aquest Conveni ha de tenir un increment de l'IPC real estatal de l'any anterior més 0,30, amb efectes d'1 de gener.

Article 31

Salaris i revisió salarial per a la resta de categories del sector

L'increment salarial per a cada any de vigència del Conveni és de l'IPC real estatal més 0,75 per al conjunt de categories no incloses en l'article anterior, d'acord amb el que s'estableix en la taula annexa.

A la resta d'anys, el salari de l'article 18 d'aquest Conveni ha de tenir un increment de l'IPC real estatal de l'any anterior més 0,75, amb efectes d'1 de gener.

CAPÍTOL 3

Prestacions o millores de caràcter assistencial i indemnitzatori

Article 32

Complement a les prestacions per incapacitat temporal (IT) i accidents

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral, les empreses han de complementar la percepció del productor accidentat fins al 100 % de la base reguladora respectiva en cada cas, durant els primers 60 dies. A partir del 61 ha de percebre les prestacions reglamentàries.

Durant el període d'hospitalització, en cas de malaltia comuna, s'ha de complementar fins al 100 % del seu salari de cotització des del 1r dia. S'entén com comprès en aquest període el temps d'espera, seguit d'hospitalització entenen-se com a temps d'espera un termini de temps no superior a 15 dies a partir de la data de baixa fins la d'internament en un centre sanitari, així com el període de recuperació, havent d'acreditar-se a aquests extrems pels facultatius corresponents.

En els casos de malaltia comuna, l'empresa ha de complementar fins a el 80 % del salari de cotització des del 1r dia. En qualsevol moment, l'empresa o la representació dels treballadors,

poden sol·licitar la inspecció mèdica en aquests supòsits.

Si es produeix la mort del treballador fora de la seva residència habitual a causa del treball i per aquest motiu, les despeses de trasllat del cos fins al seu domicili, són a càrrec de l'empresa en la quantitat que no cobreixi les prestacions establertes per la Seguretat Social o òrgan similar per aquest concepte.

Article 33

Pòlisses

Les empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a tenir contractada una pòlissa d'assegurances de vida per a tots els treballadors, una d'invalidesa permanent per a la professió habitual, així com una assegurança d'incapacitat permanent absoluta per a qualsevol tipus de treball, atenint-se respecte a tots els supòsits, a la normativa vigent. En tots els supòsits, les causes que els motiven han de ser conseqüència d'accidents de treball i la seva quantia durant la vigència del Conveni és:

22.000 euros per invalidesa permanent absoluta per a qualsevol tipus de treball

18.500 euros per mort

11.000 euros per invalidesa permanent per a la professió habitual

Les esmentades quantitats s'han de mantenir en idèntica quantia durant tota la vigència del Conveni.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de les víctimes o accidentats segons les normes de la Seguretat Social.

CAPÍTOL 4

Jornada laboral, hores estructurals, vacances, treball en dies festius, llicències i excedències

Article 34

Jornada de treball

La jornada laboral és de 1.770 h de treball efectiu anual, amb una projecció setmanal de 40 h, encara que d'acord amb la normativa específica aplicable, a fi d'atendre casos d'evident necessitat, es deixi la possibilitat de prolongar la jornada.

La jornada d'aplicació legal correspon a 6 dies de treball setmanal, encara que les empreses, d'acord amb els productors interessats, poden, ja sigui en el seu conjunt, per seccions o a títol individual, distribuir la jornada setmanal aplicable en 5 dies la setmana. El descans entre jornada i jornada, per regla general, ha de ser d'11 h consecutives, respectant-se les disposicions vigents a cada moment o els acords entre les parts, o bé de 12 h en cas de descans ininterromput, tal com estableix la normativa comunitària, i han d'adequar aquesta norma a les disposicions vigents a cada moment.

Article 35

Hores estructurals

Es consideren hores estructurals les hores extres que estiguin motivades per necessitats del servei, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, i que es derivin de la naturalesa de l'activitat que es tracti, sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment. Procedimentalment s'han de concre-

tar en l'àmbit de l'empresa entre la representació legal dels treballadors i la direcció d'aquesta. La seva utilització és completament voluntària per part dels treballadors, excepte les singularitats establertes per la legislació vigent.

Article 36

Vacances

Tot el personal al servei de les empreses que es regeixen per aquest Conveni tenen dret a un període anual màxim de 30 dies naturals o la part proporcional, retribuïts en funció del salari real sobre les hores que constitueixen la seva jornada laboral, en còmput setmanal. Aquest període de vacances, que no s'ha d'iniciar en el dia de festa setmanal del treballador, es pot partir o fraccionar, sempre que hi hagi un acord previ entre l'empresa i el treballador. Les vacances s'han de distribuir de manera rotativa entre els treballadors d'any en any.

Article 37

Treball en dies de descans setmanal i dies festius

En cas de coincidir el dia de descans setmanal d'un treballador amb un dia de festa abonable, se li ha de facilitar un altre dia de descans o, se li ha d'abonar de conformitat amb l'escala següent segons l'antiguitat del treballador, per a les primeres 6.40 h:

Sense antiguitat	54,17
3 anys	55,26
5 anys	56,26
9 anys	60,59
14 anys	63,88
19 anys	67,09
24 anys	70,33
29 anys	73,63

En el cas d'excedir les esmentades 6.40 h, l'excedís s'ha d'abonar a preu hora de l'article 19 sense que en cap cas tingui la consideració d'extraordinària, figurant en nòmina sumat al preu corresponent de la taula anterior, constituint la quantia resultant la retribució total pel festiu treballat, sense que es puguin fer interpretacions afegides que elevin aquest preu acordat.

Aquest valor s'ha de revisar cada any successiu amb l'IPC real de l'any anterior.

En el si de cada empresa, entre l'empresa i els representants legals dels treballadors es pot arribar en un acord per abonar un únic preu per festiu calculat segons el valor ponderat corresponent a l'antiguitat mitjana de la plantilla, sense que en tal supòsit es puguin donar reclamacions dels que resultin perjudicats per l'aplicació d'aquest valor mitjà.

Article 38

Llicències

D'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, el treballador, amb avis previ i justificació, pot absentar-se del treball, amb dret a remuneració per algun dels motius i pel tipus següent:

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni.

2. 2 dies en els casos de naixement d'un fill o de malaltia greu o mort de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

3. 1 dia per trasllat de domicili habitual.

4. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ha de seguir el que aquesta norma disposi amb referència a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador rebi una indemnització pel compliment del deure o del càrrec, se li ha de descomptar l'import del salari a què tingués de dret l'empresa.

5. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes legals o convencionals.

6. 1 dia l'any per assumptes propis.

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatalis i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

8. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 h d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís es pot gaudir indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

9. En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant 1 h. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 h, amb la disminució proporcional del salari. Per gaudir d'aquest permís s'ha d'estar al previst en l'apartat 11 d'aquest article.

10. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva diligència directa algun menor de 6 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tenen el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la diligència directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa gressin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

11. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 8, 9 i 10 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha d'avisar l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi en els apartats 8, 9 i 10 d'aquest article s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

La modificació del que estableix l'Estatut dels treballadors sobre la matèria exposada en aquest article suposa la modificació del seu contingut en el mateix sentit de la modificació que vingui.

CAPÍTOL 5

Prestacions o millores de caràcter social

SECCIÓ 1

Privació del permís de conducció i multes no imputables al conductor

Article 39

Privació del permís de conducció i excedències

En el cas que a un conductor se li retiri per la vegada el permís de conduir per un temps no superior a 6 mesos, i sempre que aquesta retirada del permís es produeixi com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, s'ha de destinar en un altre treball en algun dels serveis de què disposi l'empresa i ha de continuar percebent el mateix salari de la seva categoria.

Davant de l'eventualitat que un conductor, transcorregut 12 mesos de la seva anterior suspensió del permís de conduir, torni a ser condemnat a una nova suspensió que també sigui de 6 mesos o inferior, té novament l'opció d'ocupar un nou lloc de treball lliurement determinat per l'empresa, amb la categoria d'aquest i retribució de conductor.

En les mateixes circumstàncies s'han d'incloure els conductors als quals se'ls retiri el permís de conduir com a conseqüència d'anar o venir del treball sempre que en aquest recorregut es donin les circumstàncies legals que es requereixen per a la seva tipificació com a accident in itinere.

A aquells treballadors que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball en funció de la seva categoria de conductor, i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'assegurança esmentada, les empreses han d'abonar el cost de la pòlissa, amb un màxim de 50,00 euros anuals.

En el cas que la retirada temporal del carnet de conduir es produís per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf 1r, l'import que percebi el treballador derivat de l'assegurança, ja que se li manté el salari, té l'obligació d'abonar-lo a l'empresa.

Tanmateix, en el cas de retirada temporal del carnet el treballador pot sol·licitar una excedència per al temps que duri aquesta amb un límit de 2 anys, amb el dret al reingrés immediat una vegada recuperi el permís de conduir si vol conservar el lloc de treball.

Article 40

Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors en atur, s'estableixen les mesures

d'estímul a la contractació següents, mitjançant el rejuveniment de les plantilles:

1. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys sempre que el treballador compleixi amb els requisits per causar dret a pensió.

2. Quan es compleixin els requisits legals per això, les empreses han d'atendre la petició de tots aquells treballadors que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys; és requisit indispensable tenir una antiguitat en l'empresa d'un mínim de 6 anys.

En el cas de que la jubilació sol·licitada sigui la parcial, és necessari per a la seva concessió que entre empresa i treballador s'arribi a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el 15 % de jornada que es manté.

SECCIÓ 2

Roba de treball i prevenció de riscos laborals

Article 41

Roba de treball

El personal de les empreses subjectes a aquest Conveni tenen dret als uniformes següents:

1. Personal de transport de viatgers, tant urbans com interurbans. 1 uniforme d'hivern i 1 altre d'estiu, format per jaqueta i pantaló, amb una durada de 2 temporades per a cadascun. A les zones que la climatologia ho aconselli, es pot substituir la jaqueta per camisa i corbata. Als efectes del qual se li ha de facilitar al personal 2 camises i 2 corbates per a cada 2 temporades.

Al personal d'inspecció se li ha de proporcionar, a més a la temporada d'hivern, una peça d'abric adequada, amb una durada de 3 temporades.

2. Personal de tallers. 2 granotes cada any, excepte que per costum o normes anteriors tinguessin dret a uniforme.

3. Personal administratiu d'estacions i administracions. 2 jaquetes anualment.

4. Al personal que treballi en la càrrega de bateries se li ha de proveir d'un vestit antiàcid cada any, així com un parell de botes adequades cada any.

5. Als engreixadors i renta cotxes que treballin en un medi humit o gras, se'ls ha de proveir de 2 granotes cada any i de calçat adequat que els aïlli de la humitat.

6. El personal de tallers que treballi en fosses o llocs que per naturalesa del treball obliguin a ser en un ambient humit o gras se'ls han de donar 2 granotes cada any i calçat adequat. Els mecànics que es dediquin a treballs especialment bruts que produeixin greu deteriorament a la seva roba s'han de proveir de 2 granotes de treball cada any. El personal que hagi de treballar a la intempèrie se li ha de proveir de la indumentària adequada quan ho exigeixin les condicions meteorològiques. La qualitat dels gèneres ha de ser tal que amb l'ús normal durant el termini establert no sofreixi greus deterioraments.

En els casos i en les condicions indicades anteriorment, el personal està obligat a portar els uniformes, les robes de treball, els distintius i les insígnies facilitades per l'empresa. I durant els terminis establerts és responsable del seu ús correcte i del seu deteriorament causat pel mal ús que en faci, amb les possibles responsabilitats que puguin derivar-se d'aquests fets.

S'han de respectar les millores de cada empresa. Això no obstant, les empreses, de confor-

mitat amb els seus treballadors, poden adequar els uniformes a les seves peculiaritats.

Article 42

Prevenció de riscos laborals

Les parts signants d'aquest Conveni, reconeixen la importància que la prevenció de riscos laborals té en el sector de transport de viatgers per carretera, i és un objectiu bàsic i prioritari la protecció de la salut dels treballadors. Per assolir-ho s'ha d'establir i planificar una acció preventiva tant als centres de treball com a les empreses, per tal d'eliminar els riscos allà on es produeixin, a través de la seva valoració i ordenació en un conjunt coherent de mesures d'acció preventiva i adequada a la naturalesa dels riscos detectats i el seu control efectiu.

En totes aquelles matèries que afectin la prevenció de la salut i seguretat dels treballadors d'aplicació de les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre (Llei de prevenció de riscos laborals) i disposicions que regulin el seu desenvolupament normatiu.

Les parts signants del Conveni han de vetllar pel compliment de la normativa vigent.

CAPÍTOL 6

Drets col·lectius dels treballadors

Article 43

Drets sindicals

Els delegats de personal disposen del temps necessari, sense pèrdua de remuneració, per al compliment de la seva representativitat fins a un màxim de 40 h mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i justificació del temps emprat, tot això d'acord amb el previst en les normes legals. Els delegats de la mateixa central sindical i de la mateixa empresa, poden cedir i acumular 5 h entre ells.

Els delegats dels treballadors han de disposar de les facilitats necessàries per exercir els seus drets de comunicació als seus representants sobre afers d'interès directe sindical o laboral, i han de tenir un tauler d'anuncis.

Els treballadors i els seus delegats poden fer ús del seu dret de reunió en locals adequats que ha de facilitar l'empresa en la mesura de les seves possibilitats, prèvia comunicació en aquesta de la data, hora i ordre del dia, tot això segons determinin les normes legals i fora de les hores de treball.

Article 44

Cànon de negociació

Les empreses han de descomptar dels havers dels seus treballadors l'import de la quantia de negociació col·lectiva, quan aquests així ho sol·licitin per escrit a l'empresa: aquesta quota és de 30,05 euros per als treballadors no afiliats als sindicats negociadors.

Article 45

Parelles de fet

Tots i cada un dels beneficiaris establerts en el present Conveni, per als matrimonis i/o cònjuges s'ha d'aplicar en els mateixos termes a les parelles de fet.

L'acreditació i l'existència de les parelles de fet, s'ha de dur a terme mitjançant la justificació prevista en cada moment per la normativa vigent.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera
Jubilació

Les parts que intervenen en la negociació d'aquest Conveni consideren positiva l'aplicació de la jubilació als 64 anys i, per això, es requereix a les empreses i als treballadors afectats per aquest Conveni la utilització del mecanisme legal que estableix el Reial decret 2705/1981, de 19 d'octubre.

Segona
Pluriocupació

Les empreses es comprometen a no contractar conductors que prestin serveis en jornada completa en una empresa i el contracte dels quals suposaria la situació de pluriocupació. En cap cas la suma de la 2 jornades pot suposar la superació de 8 h diàries.

Tercera
Acord sobre acomiadament col·lectiu i modificació substancial de condicions de treball

Respecte als acomiadaments col·lectius el període de consultes s'estableix en 30 dies per als casos d'empreses que comptin amb comitè d'empresa i de 15 dies per aquelles empreses que comptin amb delegat de personal, encara que hi hagi acord entre les parts anterior a l'expiració del termini.

Dins del període de consultes qualsevol de les parts pot plantejar davant dels mecanismes extrajudicials de solució de conflictes (Tribunal Laboral de Catalunya) la seva intervenció en mediació, sense que això signifiqui l'ampliació de la corresponent resolució de l'autoritat laboral competent.

En qualsevol cas, l'empresari no pot dur a terme la seva decisió fins que hagi resolt l'autoritat laboral competent expressament o per silenci.

Tant en acomiadaments col·lectius com pel que fa a modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu s'ha de presentar la documentació corresponent a les raons que la motivin, ja sigui aquestes econòmiques, tècniques, d'organització o de producció.

Pel que fa a la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el període de consultes que ha de precedir a la decisió de la modificació establerta en l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors modificat s'estableixen 20 dies.

Quarta
Conductor perceptor

La categoria professional del conductor s'assembla a la de conductor perceptor.

Conductor perceptor és l'operari amb permís de conduir adequat que du a terme les funcions assenyalades pel conductor i que està obligat a realitzar simultàniament les que són pròpies del cobrador. S'ha d'entendre com treball seu efectuar la càrrega i descàrrega d'equipatges i maletes.

Conductor és l'operari que té el permís de conduir adequat i coneixements mecànics d'automòbils, provats professionalment, condueix autobusos o microbusos de transport de viatgers, amb remolc o sense, i ajuda habitualment l'operari de taller quan no hagi de realitzar treball de

conductor. Així mateix, dirigeix la càrrega i descàrrega de l'equipatge, les mercaderies i els encàrrecs del seu vehicle, és el responsable durant el servei i, si se li exigís, donaria part diari del servei efectuat per escrit, de l'estat del vehicle i del consum del carburant i lubricant, i ompliria de forma reglamentària el llibre, i, si escau, els fulls de ruta. Ha de cobrir el recorregut per l'itinerari i en el temps previst.

Cobrador és l'operari que presta els seus serveis en cotxes d'ús públic de transport de viatgers i que té la funció de cobrar bitllets, amb mecanismes de control automàtic de viatgers o sense, i ha de tenir diligència dels equipatges, les mercaderies i els encàrrecs transportats; ha de formular, el corresponent full de liquidació i formalitzar de forma reglamentària els fulls i llibres de ruta. S'ha de comportar amb la màxima correcció i urbanitat amb els viatgers. S'encarrega en ruta de pujar i baixar els equipatges, les mercaderies i els encàrrecs; ajuda el conductor en la reparació d'averies i arribats a la seva destinació, s'encarrega de la neteja lleugera de l'interior del vehicle, neteja que no inclou el rentat.

Cinquena
Viatges lliure circulació

En el termini màxim de 6 mesos a la signatura del Conveni, patronal i sindicats, conjuntament, han de fer una reunió amb el Departament de Ports i Transports de la Generalitat de Catalunya per tractar el tema dels passis de lliure circulació per als treballadors del sector i els seus familiars.

Sisena
Endarreriments

Els endarreriments derivats d'aquest Conveni s'han d'abonar dins del mes següent a la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

ANNEX I

Crida de treballadors fixos discontinus i comunicació a l'oficina d'ocupació (article 6.5 del Reial decret 625/1985, 2 d'abril)

L'empresari:

Nom i cognoms DNI
Com a de la empresa
NIF activitat
Domicili i localitat núm. SS empresa
Nom i domicili de centre de treball
Núm. SS centre de treball
A efectes de realitzar la crida prevista en el Conveni comunica.

El treballador:

Nom i cognoms
Domicili i localitat
Data de naixement DNI
Núm. afiliació a la Seguretat Social
que vostè té la condició de treballador fix discontinu d'aquesta empresa i ha de començar a prestar serveis:

El dia fins al dia data, aquesta última, en què està previst que conclouguin les activitats per a les que va ser contractat.

He rebut el duplicat, data

L'empresa

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria 1a

Als treballadors que percebessin premis, plus o complements personals per vinculació a l'empresa, qualsevol, que fos la seva denominació, en quantia superior a la que resultés del nou sistema establert en l'article 22 del present Conveni, se'ls ha de respectar a títol personal, mentre els resulti més favorable, el dret a cobrar la quantitat que percebessin per tal concepte el 31 de desembre de 2001, se'ls reconeix com condició més beneficiosa fins a passar en un nou tram.

Disposició transitòria 2a

S'acorda 1 paga única no consolidable de 240 euros abonable en un pagament únic, com a màxim dintre del mes següent a la publicació del Conveni.

La representació empresarial patronal recomana l'abonament dintre del mes següent a la signatura del Conveni. Hi tenen dret els treballadors en actiu a la signatura del Conveni i proporcionalment al temps treballat en l'últim any.

Taules salarials 2006

Categories professionals: CP; Salari mensual: SM; Salari diari: SD; Hores fins 30.06.2007: H; Plus de nocturnitat/hora: PN

CP	SM	SD	H	PN	CP	SM	SD	H	PN
<i>Grup 1r personal superior i tècnic</i>					<i>Subgrup C autobusos interurbans</i>				
Cap de servei	1.613,64	-	8,10	0,81	Cap de trànsit de 1a	1.141,08	-	8,10	0,51
Inspector principal	1.529,97	-	8,10	0,81	Cap de trànsit de 2a	1.050,53	-	8,10	0,51
Enginyers i llicenciats	1.529,97	-	8,10	0,81	Cap de trànsit de 3a	1.024,12	-	8,10	0,48
Enginyers tècnics i auxiliars	1.302,11	-	8,10	0,67	Inspector	-	36,36	8,10	0,47
Ajudants tècnics sanitaris	980,25	-	8,10	0,48	Conductor perceptor	-	36,20	8,10	0,47
<i>Grup 2n personal administratiu</i>					<i>Grup 4t personal de tallers</i>				
Cap de secció	1.325,17	-	8,10	0,58	Cap de taller	1.325,18	-	8,10	0,58
Cap de negociat	1.159,09	-	8,10	0,58	Encarregat o contramestre	1.094,40	-	8,10	0,51
Oficial de 1a administratiu	1.057,96	-	8,10	0,48	Encarregat general	1.072,69	-	8,10	0,48
Oficial de 2a administratiu	931,68	-	8,10	0,48	Encarregat magatzem	1.016,29	-	8,10	0,48
Auxiliars administratius	877,38	-	8,10	0,47	Cap d'equip mecànic	-	36,36	8,10	0,47
Aspirants adm. 16/17 anys	457,48	-	8,10	0,27	Oficial de 1a mecànic	-	35,12	8,10	0,47
<i>Grup 3r personal de moviment</i>					<i>Grup 5è personal subaltern</i>				
Cap d'estació de 1a	1.159,09	-	8,10	0,58	Oficial de 2a mecànic	-	32,33	8,10	0,47
Cap d'estació de 2a	1.027,17	-	8,10	0,58	Oficial de 3a mecànic	-	30,92	8,10	0,47
Cap d'administració de 1a	1.159,09	-	8,10	0,58	Mosso de taller	-	29,15	8,10	0,47
Cap d'administració de 2a	1.027,17	-	8,10	0,58	Aprenent 16/18 anys	-	18,20	8,10	0,29
Cap d'administració en ruta	975,77	-	8,10	0,47	<i>Grup 5è personal subaltern</i>				
Taquiller	806,88	-	8,10	0,47	Vigilant	813,21	-	8,10	0,49
Encarregat de consigna	806,88	-	8,10	0,47	Acompanyant	806,88	-	8,10	0,49
Mosso	-	27,12	8,10	0,47					

(06.310.022)

RESOLUCIÓ

TRI/4124/2006, de 23 de novembre, d'autorització administrativa i aprovació del projecte d'execució d'una instal·lació elèctrica (exp. núm. 1612/046/06).

L'empresa Copcisa Elèctrica, SL, amb domicili social al c. Navas de Tolosa, 161, 08224 Terrassa, ha sol·licitat davant els Serveis Territorials de Treball i Indústria a les Terres de l'Ebre l'autorització administrativa i l'aprovació del Projecte d'execució de la instal·lació elèctrica de la subestació transformadora 30/132 kV per al parc eòlic Riba-roja, al terme municipal de la Fatarella (Terra Alta).

D'acord amb el que estableixen el Decret 351/1987, de 23 de novembre, pel qual es determinen els procediments administratius aplicables a les instal·lacions elèctriques, i l'article 125 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions d'energia elèctrica, la sol·licitud esmentada ha estat sotmesa a un període d'informació pública mitjançant l'Anunci publicat al DOGC núm. 4681, de 21.7.2006.

Així mateix, d'acord amb el que preveu l'article 127 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, es va sol·licitar un informe a l'Ajuntament de la Fatarella, que prèvia reiteració no s'ha manifestat, per la qual cosa s'entén la seva conformitat al projecte.

La Plataforma per a la Defensa de la Terra Alta, en data 21.8.2006, va presentar al·legacions de tipus ambiental que fan referència a la incidència sobre el paisatge, la fauna, els camps de

conreu i la compatibilitat amb el turisme o altres activitats, les quals un cop estudiades pel peticionari i analitzades no procedeix la seva consideració al tenir caràcter ambiental i no trobar-se l'autorització d'aquesta instal·lació dins de cap dels supòsits previstos en la Llei 6/2001, de 8 de maig, d'avaluació d'impacte ambiental, sense perjudici de les autoritzacions o llicències de competència d'altres organismes o entitats públiques necessàries per realitzar les obres i les instal·lacions esmentades, d'acord amb l'article 120.2 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre. També va sol·licitar la condició de part interessada en l'expedient, la qual li fou atorgada.

El GEPEC, en data 21.8.2006, va sol·licitar la condició de part interessat en l'expedient, la qual li fou atorgada.

Ateses 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,

RESOLUCIÓ:

—1 Atorgar l'autorització administrativa del Projecte d'execució de la instal·lació elèctrica de la subestació transformadora 30/132 kV per al parc eòlic Riba-roja, al terme municipal de la Fatarella (Terra Alta).

—2 Aprovar el Projecte d'execució esmentat, amb les característiques tècniques següents:

Parc de 132 kV.
Tipus exterior convencional amb una posició de transformador.

Transformació 132/30 kV.

1 transformador 132/30 kV de 50 MVA amb regulació en càrrega.

Parc de 30 kV.

Cabines d'interior blindades aïllades en SF6 amb una posició de transformador, cinc posicions de línia, una posició de serveis auxiliars i una posició de mesura de tensió de barres.

Transformació per serveis auxiliars en corrent alterna i en corrent contínua.

1 transformador 30/0,400 kV de 160 kVA, 1 rectificador bateria 125 Vcc i 100 Ah i 2 convertidors 125/48 Vcc.

Sistemes de control.

S'instal·larà un sistema integral de control i protecció de tecnologia digital i configuració modular format per una unitat de control de la subestació i diverses unitats de control de posició.

Finalitat: garantir la recepció de l'energia procedent del parc eòlic Riba-roja, la seva transformació de la tensió de distribució de 30 kV i distribució a la línia d'evacuació a 132 kV, promoguda per l'empresa Aprofitament d'Energies Renovables de la Terra Alta, SA (AERTA).

Terme municipal: la Fatarella.

Pressupost: 1.391.253,00 euros.

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

—1 Les instal·lacions s'han de dur a terme d'acord amb el Projecte tècnic i posterior modificació presentats, signats per l'enginyer indus-