

RESOLUCIÓ

TRI/2095/2006, de 20 d'abril, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 4302792).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, subscrit per les parts negociadores en data 23 de gener de 2006 i presentat per les mateixes parts en data 27 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 4302792) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

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

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 20 d'abril de 2006

JOSEP M. SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials
a Tarragona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, per als anys 2005-2007

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

El present Conveni té per objecte regular les relacions laborals entre l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, i el seu personal que hi presta els seus serveis amb contractació laboral directa, sigui quina sigui la seva categoria professional, amb excepció expressa del personal d'alta direcció comprès a l'article 2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que es regeix per les seves pròpies disposicions legals i contractuals.

Article 2*Àmbit territorial*

El Conveni serà d'aplicació en tots els centres de treball de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA.

Article 3*Àmbit temporal: vigència i duració*

La durada d'aquest Conveni és de tres anys, iniciant-se la seva vigència, l'1 de gener de 2005 i finalitzant el 31 de desembre de 2007, llevat en aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Els seus efectes econòmics seran des de l'1 de gener de 2005, i donaran lloc a l'abonament de les diferències que corresponguin per aplicació de les noves taules salarials, llevat en aquells articles en què expressament s'estableixin diferents efectes d'aplicació.

Article 4*Pròrroga i denúncia*

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 anualitat, si cap de les parts no en formula la respectiva denúncia per a la revisió o rescissió 3 mesos abans del termini inicial o de qualsevol de les pròrrogues anuals.

Les parts es comprometen a constituir la Comissió Negociadora en el termini dels 60 dies següents a partir de la data de presentació de la denúncia.

Un cop denunciat el Conveni, si hi manca pacte, es mantindrà en vigència el seu contingut normatiu fins a la signatura del nou conveni.

Article 5*Prelació de normes*

El que les parts convinguin en aquest Conveni regula amb caràcter preferent les relacions entre les empreses i llurs treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

En tot el que no estigui previst en aquest Conveni, s'aplicarà el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, i les altres normatives laborals de caràcter general.

Article 6*Compensació i absorció*

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que existien amb anterioritat a la vigència del Conveni, sigui quina sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència.

Article 7*Garantia ad personam*

Es respectaran *ad personam*, com a condicions més avantatjoses, les reconegudes en els contractes de treball o pactades a títol individual que eren vigents a l'entrada en vigor del present conveni quan, considerades globalment i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors de Reus Esport i Lleure, SA.

La garantia *ad personam* no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir durant la vigència del present conveni.

Article 8*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 9*Comissió Paritària*

Es crea la Comissió Paritària d'aquest Conveni com a organisme d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Aquesta Comissió Paritària tindrà les següents funcions: Interpretació del Conveni.

Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.

Qualsevol altres que aquest Conveni li atribueixi.

Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir se sotmetrà prèviament a l'informe de la Comissió Paritària,

abans d'iniciar qualsevol reclamació davant la jurisdicció competent. La Comissió estarà composta per 6 membres, 3 escollits per la representació empresarial i 3 per la representació dels treballadors signants d'aquest Conveni. La Comissió Paritària podrà ser assistida pels assessors d'ambdues representacions, amb veu però sense vot. Aquesta Comissió es podrà reunir a instància de qualsevol de les parts, amb un preavís mínim de 10 dies naturals. Les qüestions debatudes hauran de ser aprovades per la majoria simple de cada una de les parts que la formen.

Els membres de la Comissió Paritària disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament.

Els acords que prengui la Comissió Paritària s'incorporaran al text del Conveni i en formaran part.

El domicili de la Comissió serà el carrer de Mallorca, s/n, a la ciutat de Reus.

CAPÍTOL 2*Organització del treball, mobilitat, ingressos, cessaments i classificació professional***Article 10***L'organització del treball: facultats i responsabilitats*

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció, la qual és responsable del seu ús davant l'autoritat competent, sense perjudici del deure d'informació que té envers els representants dels treballadors.

Article 11*Mobilitat funcional*

La direcció de l'empresa està facultada per acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional, segons queden establerts en el sistema de classificació professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents únicament serà possible si existissin raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, i pel temps imprescindible per a la seva realització. En el cas d'encomanar funcions inferiors hauran d'estar justificades per necessitats urgents o imprevisibles de l'activitat productiva.

La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador, de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament realitzades, excepte en els supòsits d'encomanar funcions inferiors, en què es mantindrà la retribució d'origen.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador percebrà la diferència salarial corresponent.

Article 12*Període de prova*

El personal de nou ingrés a l'empresa, sigui quina sigui la modalitat contractual utilitzada,

se sotmetrà a un període de prova, el termini del qual no serà superior als períodes següents:

Personal comprès en el grup 1: sis mesos.

Personal comprès en el grup 2: tres mesos.

Personal comprès en els grups 3, 4 i 5: un mes.

El període de prova s'haurà de pactar per escrit i durant aquest, les parts poden rescindir unilateralment el contracte de treball sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Article 13

Terminis de cessament

El treballador/a que cessi voluntàriament en el servei a l'empresa, està obligat/da a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:

Personal comprès en el grup 1: un mes.

Personal comprès en el grup 2: un mes.

Personal comprès en els grups 3, 4 i 5: quinze dies.

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis pactat.

Article 14

Promoció interna

Per a la promoció del personal d'una categoria inferior a una altra de superior, sigui en cas de vacant o per crear una nova plaça, en la convocatòria que es realitzi i en igualtat de capacitat i mèrits, tindrà preferència a ocupar la plaça el personal ja contractat per l'empresa.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 15

Salaris

L'estructura salarial, composta pel salari base i pels complements salarials, es fixarà segons el disposat en aquest Conveni col·lectiu i supletòriament en el contracte de treball.

Per a l'any 2005, les retribucions del personal subjecte al present Conveni, per cadascun dels anys de vigència del Conveni, se'ls aplicarà un increment equivalent a l'IPC real a nivell de l'Estat espanyol sobre tots els conceptes salarials, excepte en aquells en què es pacti expressament uns increments específics.

Amb efectes de l'1 de gener de cadascun dels anys de vigència del conveni, s'aplicarà la previsió d'IPC que fixi el Govern de l'Estat i se regularitzarà amb la xifra real d'IPC dels respectius anys quan aquesta sigui oficial, amb caràcter retroactiu de l'1 de gener de cada any.

L'aplicació dels increments salarials de la categoria de monitor serà des de l'1 de setembre de cada any.

En el cas que les percepcions vigents a l'entrada en vigor del present Conveni, computades anualment siguin superiors a l'establert en aquest Conveni, la diferència a favor del treballador se refundrà en un complement salarial únic que es mantindrà com a condició més beneficiosa, i a amb caràcter *ad personam*.

Tot el personal afectat per aquest Conveni ha de rebre les retribucions corresponents d'acord, amb l'estructura i conceptes següents:

Salari base: Retribució mensual del treballa-

dor/a fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertanyi.

Complement de responsabilitat: Aquest plus el percebrà exclusivament el treballador que hagi estat designat per la Direcció i que s'estableix amb la finalitat de remunerar els treballadors i les treballadores que assumeixin la responsabilitat que els hagi estat assignada.

Complement de disponibilitat: Aquest complement retribueix les especials circumstàncies i condicions dels treballadors/es quan realitzen serveis presencials amb disponibilitat de 24 hores. Aquest complement ha de ser abonat en consideració a la seva especial distribució irregular de la jornada, la seva total disponibilitat horària i per la realització esporàdica de serveis que impliquen el seu desplaçament a un altre centre de treball.

Article 16

Gratificacions extraordinàries

Tot el personal percebrà dos gratificacions extraordinàries, l'import de les quals serà l'equivalent a una mensualitat ordinària. Aquestes gratificacions extraordinàries s'abonaran el dia 23 de juny i el dia 24 de desembre de cada any.

Article 17

Complement per antiguitat

El complement d'antiguitat es meritirà per triennis. El trienni es computarà en el mes següent a la data del seu venciment.

Amb efectes de l'1 de gener de cadascun dels anys de vigència del conveni, s'aplicarà la previsió d'IPC que fixi el Govern de l'Estat i se regularitzarà amb la xifra real d'IPC dels respectius anys quan aquesta sigui oficial, amb caràcter retroactiu de l'1 de gener de cada any.

Article 18

Plus d'assistència

A partir de l'1 de gener de 2006, es crea un plus d'assistència per un import de 0,5 euros que es percebrà per cada dia efectivament treballat, és a dir, no es percebrà ni en vacances, ni en permisos retribuïts ni en situacions d'incapacitat temporal, ni en cap altre permís que impliqui absència del lloc de treball.

Aquest plus el percebran totes les categories professionals, excepte el personal en categoria de monitor destinat a realitzar funcions en el Parc de Nadal i els monitors que presten serveis als casals d'estiu.

Article 19

Hores extraordinàries

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que sobrepassin la jornada anual pactada en aquest Conveni.

Les hores extraordinàries que necessàriament s'hagin de fer podran ser compensades amb temps equivalent de descans o bé retribuïdes d'acord amb els preus que figuren en la taula següent:

A partir de l'1 de gener de 2005 les hores extraordinàries es liquidaran a raó de les quantitats següents:

Categoria: Monitors

Laborables: 10 euros

Diumenges i festius: 10 euros

Categoria: Resta de categories

Laborables: 12 euros

Diumenges i festius: 15 euros

A partir de l'1 de gener de 2006 aquests preus s'actualitzaran anualment d'acord amb l'índex de preus de consum real a nivell estatal.

Article 20

Data de pagament

Els salaris seran satisfets com a màxim el darrer dia hàbil de cada mes en què siguin meritats, excepte en aquells casos en què el present Conveni estableixi una data diferent.

CAPÍTOL 4

Jornada, descansos i vacances

Article 21

Jornada

A partir de l'entrada en vigor del Conveni, les parts acordem fixar una jornada anual de treball efectiu que s'estableix de la següent forma:

Any	Jornada anual
2005	1.717
2006	1.716
2007	1.715

Aquesta jornada serà d'aplicació a totes les categories professionals excepte als monitors, els quals tindran una jornada de 1.800 hores anuals, durant tota la vigència del Conveni.

En jornades continuades de més de 6 hores s'estableix un temps de descans de 30 minuts, computable en temps de treball efectiu.

Els torns per fer els descansos seran convinguts entre el responsable dels llocs de treball i els treballadors.

Article 22

Descans setmanal

Entre jornada i jornada de treball hi haurà d'haver un descans ininterromput de dotze hores, com a mínim.

Així mateix els treballadors tindran dret a un descans setmanal mínim d'1 dia i mig ininterromput.

Article 23

Horaris

Els horaris de treball seran els vigents a l'empresa a l'entrada en vigor del Conveni.

El personal d'administració realitzarà el següent horari laboral:

De dilluns a dijous: de 9 a 14 hores i de 16 a 19 hores.

Divendres: de 8 a 15 hores.

Durant el període estival aquest horari serà el següent:

De dilluns a divendres: de 8 a 15 hores.

Article 24

Dies de treball i descans

Tots els treballadors tindran com a mínim als següents dies de descans:

a) 22 dies laborables de vacances (art. 26 del conveni).

b) 1 dia i mig de descans setmanal (art. 22 del conveni).

c) 14 festius intersetmanals del calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya (art. 37.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors).

2 dies per Setmana Santa i 2 dies per Nadal. El gaudiment d'aquests dies es decidirà de mutu

acord entre les parts, garantint que el servei quedi degudament cobert.

Els dies 24 i 31 de desembre també seran considerats dies de descans.

Article 25

Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

Quinze dies naturals per raó de matrimoni o formació de parella estable, en aquest cas s'haurà de presentar còpia de la inscripció en el Registre de parelles de fet.

El gaudiment de l'esmentat permís podrà ser immediatament anterior o posterior al dia de la celebració.

Aquest permís pot ser acumulable a les vacances i assumptes propis.

Dos dies pel naixement o adopció d'un fill/a o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

Tres dies per mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

Dos dies per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de tres dies.

Els dies de permís es podran gaudir en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

El temps indispensable per a l'assistència a funerals de parents de tercer grau de consanguinitat o afinitat.

Un dia per trasllat del domicili habitual.

Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

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

Les treballadores que per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que per qualsevol causa, hagin de restar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de sis anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per

raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

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

Els treballadors, previ avís i justificació posterior, tindran dret a permisos retribuïts de com a màxim 40 hores anuals de duració, per acudir a visites mèdiques del propi treballador o per acompanyar ascendents o descendents que convisin amb ells, sempre que l'assistència es presti pels serveis sanitaris de la Seguretat social.

Adicionalment, amb efectes de l'1 de gener de 2006, el treballador gaudirà d'un dia d'assumptes propis sense justificació.

Per a l'any 2007 el nombre de dies d'assumptes propis sense justificació serà de 3 a l'any.

Aquests dies d'assumptes propis no podran encadenar-se ni a vacances ni als dies de torn de Setmana Santa i Nadal.

També seran considerats permisos retribuïts, tots aquells que estiguin regulats en normatives laborals de rang superior.

Article 26

Vacances

Tot el personal, tindrà dret a 22 dies laborals de vacances a l'any retribuïdes.

Per als treballadors de nou ingrés, les vacances es gaudiran de forma proporcional a la jornada contractada durant l'any natural. Així mateix, el personal que cessi en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances, segons el temps treballat durant aquest període.

Les vacances es fixaran de mutu acord entre les parts, preferentment, en els períodes de cessament d'activitat o de menor activitat de l'empresa, considerats individualment.

El període de vacances s'establirà l'empresa en funció de les necessitats de cobertura dels serveis. El calendari de vacances es farà públic amb una antelació mínima de 2 mesos abans de la data d'inici de les vacances.

El còmput d'inici de les vacances no podrà fer-se en diumenge, festiu o en un dia de descans del treballador.

Les vacances no es suspendran si, una vegada iniciades el treballador causa baixa per incapacitat temporal (IT), però quedaran aplaçades si l'inici del procés de baixa per IT és anterior a la data del seu gaudiment.

CAPÍTOL 4

Salut laboral i uniformitat

Article 27

Seguretat i salut laboral

Per tots els aspectes de seguretat i salut cal atènyer-se al que disposa la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, de 8 de novembre, i altres disposicions relacionades.

Article 28

Revisions mèdiques

Tot el personal tindrà dret a una revisió mèdica anual per compte de l'empresa.

Article 29

Roba de treball

L'empresa facilitarà als treballadors de serveis tècnics i a monitors esportius l'equip de roba i calçat necessari per desenvolupar les seves tasques, amb un equip a l'inici de cada temporada.

Al personal que faci treballs a l'exterior se'l proveirà de roba d'abric i impermeable.

Al personal que manipuli productes tòxics o faci treballs de risc, se'l dotarà dels mitjans de protecció personal adequats, que com a mínim seran: ulleres, màscara homologada, botes i guants, així com qualsevol altra que estableixi la legislació vigent a cada moment.

CAPÍTOL 5

Millores socials

Article 30

Jubilació

Podrà sol·licitar-se la jubilació voluntària al complir-se 64 anys d'edat, de conformitat amb els termes previstos en el RD 1194/1985, de 17 de juliol.

Així mateix, els treballadors podran acollir-se a les modalitats de jubilació parcial que regula la normativa laboral vigent.

Article 31

Fons social

Es destinarà un 1% de la massa salarial al fons social, el contingut del qual i la seva distribució es negociarà cada any amb els representants dels treballadors.

Article 32

Desplaçaments per encàrrec de l'empresa

A partir de l'1 de gener de 2006 es crea un complement de lloc de treball que el percebran les persones que acceptin utilitzar un vehicle per realitzar desplaçaments per encàrrec de l'empresa.

Els imports d'aquest complement per categories professionals seran els següents:

Oficials de primera: 15 euros mensuals.

Auxiliar tècnic d'escomeses especials: 15 euros mensuals.

Auxiliar administratiu: 15 euros mensuals.

Auxiliars de serveis: 15 euros mensuals.

Aquest complement es meritirà en dotze mensualitats.

En el cas que com a conseqüència de la realització de desplaçaments per compte de l'empresa, a algun treballador li fos retirat el carnet de conduir, el present complement de lloc de treball es mantindria.

Adicionalment al complement inclòs en aquest mateix article, a partir de l'1 de gener de 2006 el personal que utilitzi el seu vehicle privat per realitzar desplaçaments per encàrrec de l'empresa percebrà una compensació de 0,19 euros per quilòmetre. Així mateix també se reembossaran les despeses corresponents a pàrquing i peatges, sempre que s'acreditin degudament.

Article 33

Incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

A partir de l'1 de gener de 2006, en situacions d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, els treballadors rebran una millora salarial, que sumada a

la prestació de la Seguretat Social, suposarà que percebin un 100% de la seva retribució.

Als efectes de valorar la incidència d'aquesta millora en l'índex d'absentisme per aquestes contingències, les parts acorden constituir una comissió de seguiment per avaluar els resultats de l'aplicació d'aquella.

En el supòsit que l'índex d'absentisme s'incrementi per aquesta causa, les parts revisaran la continuïtat d'aquesta millora.

Article 34

Bestretes

Tots els treballadors de l'empresa Reus Esport i Lleure, SA, tindran dret a la sol·licitud de bestretes per un import màxim de dues mensualitats del salari net ordinari, la qual el treballador haurà de retornar en un període màxim d'un any.

No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins a la total devolució de l'anterior.

El personal que cessi o sigui baixa de Reus Esport i Lleure per qualsevol causa ha de reintegrar l'import de la bestreta que tingui pendent de retornar abans de la data de l'esmentat cessament.

CAPÍTOL 6

Excedències i permisos

Article 35

Excedència voluntària

Els treballadors que tinguin, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors, podran sol·licitar per escrit una excedència voluntària.

Excedència voluntària superior a 12 mesos

Els treballadors amb un any de servei poden sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 12 mesos, ni superior a 5 anys.

El temps que dura aquesta situació no es computa a cap efecte.

En el supòsit que es sol·liciti un període d'excedència inferior al límit màxim de 5 anys, aquest podrà prorrogar-se anualment fins aquest límit.

L'excedència sempre es considera atorgada sense dret a rebre cap retribució de l'empresa mentre aquesta duri.

Si el treballador no sol·licita el reingrés o pròrroga abans que se li acabi l'excedència, se'l donarà de baixa definitiva en l'empresa. Si sol·licita el reingrés, aquest estarà condicionat al fet que existeixi una vacant a l'empresa de la mateixa categoria professional. Si no hi ha vacant a la categoria pròpia i sí a la inferior (dins el mateix grup professional), l'excedent pot optar per ocupar aquesta plaça, amb el salari que correspongui, fins que no es produeixi una vacant en la seva categoria.

El treballador que hagi gaudit d'una excedència voluntària, per acollir-se a una nova situació d'excedència de la mateixa naturalesa, ha de cobrir un nou període de carència de 4 anys de serveis efectius a l'empresa.

El treballador/a que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi ha una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat.

Excedència voluntària fins a 3 mesos

Tanmateix els treballadors amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any tindran dret

a una excedència voluntària no retribuïda que no computarà a efectes d'antiguitat, i tindrà una durada mínima d'un mes i màxima de tres mesos. L'excedència s'haurà de sol·licitar com a mínim amb dos mesos d'antelació a la data d'inici. Una vegada sol·licitada l'excedència, no se'n podrà sol·licitar una altra fins passats 12 mesos. A la finalització del període d'aquesta excedència, el treballador tindrà dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

Per la concessió per part de l'empresa de les sol·licituds d'aquest tipus d'excedència, l'empresa té la facultat de determinar la seva autorització en funció de les necessitats del servei.

Aquesta excedència no s'autoritzarà per a treballar per compte aliena en una altra empresa.

Article 36

Excedència forçosa

Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa i/o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.

Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador té 30 dies naturals per al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva a l'empresa.

Per a la resta d'excedències, s'estarà al que disposa la legislació laboral vigent.

CAPÍTOL 7

Règim disciplinari

Article 37

Faltes

Es considerarà falta tot acte o omissió del treballador que representi una infracció dels deures i funcions que tingui encomanats o resulti contrari al que preceptuen les disposicions legals vigents,

Les faltes comeses pels treballadors es classifiquen, atenent la seva importància i la seva incidència, en lleus, greus i molt greus.

Article 38

Graduació de les faltes

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, l'enumeració de les faltes és la següent:

38.1 Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

De dues a cinc faltes de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a 5 minuts i inferior a 15, comeses en el període de trenta dies naturals que no causin perjudici irreparable. Als efectes d'aquest article es considerarà que el treballador ha d'estar en el seu lloc de treball i amb la vestimenta de treball.

L'abandó del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre que aquest abandó no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als seus companys de treball, supòsit en que podrà ser considerada com a greu o molt greu.

No comunicar, amb l'antelació suficient, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.

La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels seus companys, caps, proveïdors o clients.

La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball, que no suposin un risc greu per al treballador ni per als seus companys o tercers persones.

Negligències en la conservació del material i de les instal·lacions que no causi perjudici a l'empresa.

38.2 Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

De sis a deu faltes de puntualitat injustificada en l'assistència al treball, superior a 5 minuts i inferior a 15, comeses en el període de seixanta dies naturals que no causin perjudici irreparable. Als efectes d'aquest article es considerarà que el treballador ha d'estar en el seu lloc de treball i amb la vestimenta de treball. En el cas que causessin un perjudici irreparable es qualificaran de molt greus.

No prestar la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o per a tercers.

Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

La simulació de malaltia o accident.

La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.

La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria per al treballador, o comporti un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys. La desobediència que comporti risc per ell, pels seus companys o per tercers persones es tipificarà com a falta molt greu.

Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fitxant per ell.

La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec, que impliqui un perjudici econòmic per l'empresa.

No advertir immediatament als seus caps, a l'empresari o a qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions, la maquinària o els locals.

La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n pugui derivar un perjudici greu per a l'empresa o el descàndid de la imatge d'aquesta davant el públic en general.

Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers o impliquin perjudicis irreparables, cas en què es qualificaran com a faltes molt greus.

La reincidència o reiteració de faltes lleus, en un període de 90 dies naturals, sempre que hagi estat sancionada i sigui ferma.

38.3 Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

Més de 10 faltes de puntualitat no justificades en l'assistència al treball, superior a 5 minuts i inferior a 15, comeses en el període de seixanta dies naturals. Als efectes d'aquest article es considerarà que el treballador ha d'estar en el seu lloc de treball i amb la vestimenta de treball.

Faltar al treball 3 o més dies consecutius, sense causa o motiu que ho justifiqui.

L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, disminució, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Per desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'empresa o del centre de treball; quan respongui a una activitat deliberada del treballador.

Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats o als familiars que convisquin amb aquests, així com les discussions en presència de terceres persones.

L'embriaguesa i/o toxicomania habitual que repercuteixi negativament en el treball.

La imprudència o negligència deliberada, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o dany greu a l'empresa, als seus productes i/o instal·lacions.

L'abús d'autoritat per part de qui l'exerceixi. La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal del treball.

L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.

La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

Article 39 Sancions

Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació escrita i suspensió d'1 dia d'ocupació i sou.

Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 2 a 15 dies.

Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

Procediment sancionador

1. Les sancions es comunicaran per escrit a l'interessat.

2. De totes les sancions se'n donarà coneixement per escrit al Comitè d'Empresa o delegats de personal, sempre que no hi hagi una voluntat expressa de l'interessat que manifesti el contrari.

Article 40 Prescripció de les faltes

El termini de prescripció de les faltes serà el que regula l'article 60.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i que es reproduïx tot seguit:

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies hàbils des que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

Les faltes greus prescriuran al cap de 20 dies hàbils des de que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

Les faltes molt greus prescriuran al cap de 60

dies, des de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió.

En tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals

Article 41

Crèdit sindical i acumulació d'hores sindicals

Els membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals disposaran d'un crèdit mensual de 15 hores per exercir les seves funcions.

El crèdit horari dels membres del Comitè d'Empresa podrà acumular-se en un o diversos membres de la representació dels treballadors, tenint en compte:

a) La cessió haurà de notificar-se per escrit indicant la persona que cedeix les hores, a qui les cedeix, el nombre d'hores cedides i el període de cessió de les esmentades hores.

b) Que es poden excloure de l'acumulació aquells períodes de l'any que puguin perjudicar el normal funcionament de l'empresa.

c) Que en qualsevol cas es facilitarà l'acumulació per a l'assistència a cursos de formació sindical.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició adicional primera

Les categories que en la distribució del seu salari tenen el concepte de plus voluntari, a partir de l'1 de gener de 2006 el 50% de l'import màxim d'aquest plus passarà a integrar-se en el plus conveni. L'import restant d'aquest plus es continuarà denominant plus voluntari.

Les persones que tenen la categoria d'auxiliar tècnic de comeses especials, però no tenen plus voluntari, a partir de l'1 de gener de 2006, el plus d'assistència que està percebent passarà a denominar-se plus conveni.

Així mateix, també a partir de l'1 de gener de 2006 es fixa un increment de 50 euros mensuals per catorze mensualitats, únicament en aquesta categoria que actualment no té plus voluntari. Aquest augment serà progressiu, per la qual cosa cada any s'anirà augmentant en 50 euros mensuals fins assolir el mateix import de plus voluntari que tenen la resta de persones que ocupen aquesta categoria.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Sens perjudici del que disposen els articles 22 i 24 del present Conveni, es confeccionarà la relació del personal que actualment té el dret de lliurar dos dies en concepte de descans setmanal.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera

Les parts es comprometen a negociar en el transcurs de la vigència del present Conveni, el sistema de classificació professional i l'enquadrament de les respectives categories professionals, així com la taula salarial corresponent.

(06.110.155)

INSTITUT CATALÀ D'ENERGIA

ORDRE

TRI/301/2006, de 12 de juny, per la qual s'aproven les bases reguladores per subvencionar la realització d'instal·lacions d'energies renovables i s'obre la convocatòria per a l'any 2006.

Un dels eixos bàsics de la política energètica de la Generalitat de Catalunya és la racionalització de la utilització de l'energia i la reducció de les emissions de diòxid de carboni i dels gasos que contribueixen a l'escalfament del planeta i el canvi climàtic. Per tal d'assolir aquests objectius i contribuir així al compliment del Protocol de Kyoto, cal fomentar l'estalvi i l'eficiència energètica, la promoció de l'aprofitament dels recursos energètics renovables i l'impuls en la recerca i el desenvolupament de noves tecnologies energètiques, de béns d'equip i de serveis industrials destinats a millorar la utilització de l'energia.

L'Institut Català d'Energia del Departament de Treball i Indústria és la unitat que té assignada l'execució de les activitats que emanen de la política energètica de la Generalitat de Catalunya i del Pla d'Energia 2006-2015, sens perjudici de les funcions de la Direcció General de Polítiques Ambientals i Sostenibilitat en matèria de promoció i difusió de la utilització de les energies renovables. També l'any 2005 l'Institut Català d'Energia va ser l'òrgan gestor de les subvencions atorgades per inversions d'estalvi, eficiència energètica i aprofitament dels recursos energètics renovables dins l'Ordre TRI/110/2005 del Departament de Treball i Indústria.

D'altra banda, en data 20 de març de 2006 es va formalitzar un conveni de col·laboració entre el Ministeri d'Indústria, Turisme i Comerç, l'Institut per a la Diversificació i Estalvi d'Energia (IDAE), el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català d'Energia (ICAEN), per a la definició i posada en pràctica de les actuacions de suport públic contemplades en el Pla d'Energies Renovables en l'àmbit territorial de la Generalitat de Catalunya. Aquest conveni va ser aprovat pel Govern de la Generalitat el 28 de febrer de 2006.

Per tant, vista la Llei 20/2005, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2006 i d'acord amb el què estableixen l'article 87 i següents del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya; la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions; 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;

Per això, vist l'informe favorable emès per l'Assessoria Jurídica, a proposta de l'Institut Català d'Energia, i en ús de les atribucions que em són conferides,

ORDENO:

Article 1

Objecte

Aquesta Ordre té per objecte aprovar les bases reguladores per subvencionar la realització