

C	RD
Festiu treballat	76,20
Hores extraordinàries	12,55

Increment Conveni any 2004

Article 22

Premi d'assistència

S'ha de distribuir una gratificació l'import total de la qual ha de ser igual al resultat que s'obtingui de multiplicar 429,76 euros pel nombre de treballadors que estiguin d'alta a l'empresa durant tot l'any natural (de l'1 de gener al 31 de desembre) més 214,88 euros pel nombre de treballadors que estiguin d'alta a l'empresa de l'1 de gener al 30 de juny o de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Per als anys 2001 i 2002, l'import que resulti s'ha de distribuir entre tots els treballadors que compleixin el requisit de no tenir més de 5 faltes d'assistència al treball en còmput anual, justificades o injustificades. També han de participar en la distribució de la quantitat anterior, sense que això impliqui un increment del total global esmentat, els treballadors que superin les 5 faltes en l'any natural i tinguin menys de 14 faltes d'assistència al treball en l'any natural, justificades o injustificades, sempre que no hagin superat 3 faltes d'assistència al primer semestre o 2 al segon semestre; en qualsevol dels dos casos només han de percebre el 50% del premi que correspongui als treballadors que no hagin excedit 5 faltes en tot l'any natural.

Per als anys 2003 i 2004, l'import que resulti s'ha de distribuir entre tots els treballadors que compleixin el requisit de no tenir més de 6 faltes d'assistència al treball en còmput anual, justificades o injustificades. També han de participar en la distribució de la quantitat anterior, sense que això impliqui un increment del total global esmentat, els treballadors que superin les 6 faltes en l'any natural i tinguin menys de 14 faltes d'assistència al treball en l'any natural, justificades o injustificades, sempre que no hagin superat 3 faltes d'assistència al primer semestre o 2 al segon semestre; en qualsevol dels dos casos només han de percebre el 50% del premi que correspongui als treballadors que no hagin excedit 6 faltes en tot l'any natural.

Per consegüent, els treballadors que durant l'any natural tinguin 14 o més faltes d'assistència, justificades o no justificades, amb independència del seu repartiment dins dels 2 semestres de l'any, no tenen dret a aquest premi, i tampoc hi tenen dret els treballadors que, sense arribar a les 14 faltes, tinguin més de 3 faltes al primer semestre i més de 2 al segon semestre dels anys 2001 i 2002, i els que tinguin més de 3 faltes en cada un dels semestres dels anys 2003 i 2004.

A l'efecte d'aquest premi no s'han de comptar les faltes produïdes per incapacitat temporal del treballador derivada d'accident de treball, processos amb intervenció quirúrgica i períodes d'hospitalització en els termes que preveu l'article 36 d'aquest Conveni col·lectiu ni les produïdes per permisos retribuïts.

Tampoc s'han de comptar com a falta els dies no laborables del treballador en què estigui en situació d'incapacitat temporal degudament acreditada amb la baixa d'incapacitat temporal,

sigui quina sigui la contingència que genera la situació.

El premi d'assistència s'ha d'abonar d'una sola vegada junt amb la nòmina de gener de cada any. Per tenir opció a participar en el repartiment del premi, el treballador ha de prestar serveis ininterrompudament de l'1 de gener al 30 de juny o de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Els treballadors que prestin els seus serveis per a l'empresa de forma continuada durant 6 mesos o més, tant en el cas que el contracte iniciï o finalitzi la seva vigència dins del mateix any natural, com en el cas que s'iniciï en un any i finalitzi el següent, sempre que no treballin durant un semestre natural complet (cas en què s'ha d'aplicar el que disposa el primer paràgraf d'aquest article), tenen dret a percebre la mateixa quantitat que els treballadors que estiguin d'alta a l'empresa de l'1 de gener al 30 de juny o de l'1 de juliol al 31 de desembre. És un requisit perquè els empleats percebin el premi no tenir 3 faltes d'assistència al treball en tota la relació laboral, justificades o injustificades, sigui quina sigui la relació laboral; s'ha d'entendre per faltes d'assistència les mateixes que per a la resta de treballadors de l'empresa.

Aquests treballadors han de percebre el premi d'assistència, quan sigui procedent, junt amb la corresponent liquidació d'havers.

Article 23

Hores extraordinàries

Només s'han de fer hores extraordinàries quan sigui absolutament necessari i per raons de servei o per causes de força major. S'han d'abonar a raó de 12,55 euros per a totes les categories.

Quan aquestes s'hagin de fer en dia festiu o diumenge, s'ha d'abonar un plus de transport per dia treballat, de 13,47 euros per al peó i de 18,54 euros per al conductor i l'encarregat.

(04.328.053)

RESOLUCIÓ

TRI/3691/2004, de 10 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500065).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, subscrit per part del sector per la Federació Provincial d'Empresaris de Comerç de Lleida i per part dels treballadors per la central sindical Unió General de Treballadors el dia 29 de novembre de 2004, 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; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006, al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

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

Lleida, 10 de desembre de 2004

PILAR NADAL I REIMAT
Directora dels Serveis Territorials
a Lleida en funcions

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de Lleida, per al període de l'1.1.2004 al 31.12.2006.

CAPÍTOL 1

Ambit d'aplicació

Article 1

Ambit funcional

Aquest conveni serà d'aplicació obligada a totes les empreses dedicades a l'activat del comerç, tant a l'engròs com al detall.

Article 2

Ambit territorial

El conveni afectarà a la totalitat de les empreses referides en l'article anterior que prestin serveis en la província de Lleida.

Article 3

Ambit personal

El conveni afectarà a la totalitat de les plantilles, actuals i futures, de les empreses citades en els articles anteriors. Amb l'excepció de les persones referides en l'article 1, 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4

Ambit temporal

Les condicions pactades en el present conveni tindran vigència des del dia 1 de gener de 2004 fins al dia 31 de desembre de 2006, amb independència de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

CAPÍTOL 2

Denúncia, revisió i pròrroga del conveni

Article 5

Denúncia i revisió

A partir del dia 31 de desembre de 2006, aquest conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, llevat la denúncia de qualsevol de les parts, amb tres mesos d'anticipació de la data de venciment.

Si denunciati el conveni, les negociacions es prolonguen per un termini superior al vigent, aquest s'entendrà prorrogat fins a la signatura del nou conveni o acord que el substituïa, sense perjudici del que determini el nou conveni respecte a la retroactivitat.

Article 6*Revisió salarial*

En el moment de la publicació de l'IPC estatal dels anys 2004, 2005 i 2006 la Comissió Paritària del conveni es reunirà per confeccionar la nova taula salarial i aplicar els increments pactats en l'article 29 d'aquest conveni.

CAPÍTOL 3*Clàusules generals***Article 7***Indivisiabilitat del conveni*

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible. Als efectes de la seva aplicació pràctica es consideraran aquestes condicions, sempre globalment i conjuntament.

Article 8*Condicions més beneficioses*

Totes les condicions establertes en aquest conveni, tenen la condició de mínimes i per tant les situacions actuals implantades individualment entre empreses i treballadors que en el seu conjunt anual, impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest conveni, s'hauran de respectar en la seva totalitat.

Article 9*Compensació i absorció*

Les condicions establertes en el present conveni, considerades conjuntament i en còmput anual es podran compensar amb les ja existents en el moment de l'entrada en vigor, sigui qui sigui l'origen i la causa de la condició. Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present conveni, igualment considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 10*Publicitat*

Les empreses afectades pel present conveni posaran a disposició dels comitès d'empresa i delegats de personal o, en la seva absència, dels treballadors, un tauler d'anuncis per fixar qualsevol publicació referent a matèries d'interès sindical, on es col·locarà un exemplar del conveni pel coneixement dels treballadors.

Article 11*Normes subsidiàries*

En tot allò no regulat en el present conveni i amb caràcter subsidiari, s'estarà d'acord al que disposi l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació laboral vigent, d'aplicació en cada moment.

Article 12*Assegurança d'accidents*

Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades, durant la vigència d'aquest, a subscriure pels seus treballadors una assegurança per accidents que cobreixi les garanties de mort i incapacitat absoluta en 20.330 euros i 24.642 euros, en cada cas. L'assegurança cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia de la mateixa en un lloc visible del centre de treball.

Article 13*Vendes als treballadors*

Les empreses resten obligades a vendre als seus treballadors, pel seu consum personal i dels

familiars que conviuen amb ell, aquells productes que es venguin en l'establiment, a preu de cost més despeses generals.

Article 14*Jubilació*

Es podrà avançar la jubilació als 64 anys als treballadors afectats per aquest conveni d'acord amb l'establert en el RD 1194/85, de 17 de juliol (BOE 25.7.85).

Article 15*Malaltia o accident*

El treballador, previ avís i justificació posterior, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució, pel temps indispensable per assistir a consultes mèdiques del treballador o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat i consanguinitat.

En cas de malaltia o accident, el treballador afectat percebrà de l'empresa el complement a la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari real habitual fins el límit de 12 mesos.

CAPÍTOL 4*Organització del treball***Article 16***Modalitats de contractació*

Per a la contractació, es tindran en compte les característiques del sector i les circumstàncies de competència del mercat i es potenciarà la contractació que permeti ampliar la durada màxima dels contractes eventuals i dels contractes formatius.

D'acord amb la normativa vigent i sense que això suposi cap mena de limitació, es podrà formalitzar, encara que es refereixi a l'activat normal de l'empresa, entre altres els següents contractes de treball:

Contracte de treball eventual:

Les empreses podran efectuar contractes de treball amb caràcter eventual per circumstàncies del mercat, excés de feines, acumulació de comandes, etc., en aquells supòsits que el treball a realitzar no excedeixi de 12 mesos dins el període de 18 mesos, a comptar des de la contractació inicial, podent ser prorrogats fins a la totalitat màxima.

Aquests contractes es faran sempre per escrit i determinant la causa de la contractació, llevat que l'empresa acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Tots els contractes eventuals efectuats a l'any 2004 i vigents en aquest moment, es podran prorrogar fins a la totalitat dels 12 mesos.

Quant la durada del contracte superi els sis mesos, el treballador rebrà una indemnització de 12 dies per any de treball.

Contractes formatius:

Els contractes formatius es regiran, en el no previst per aquest Conveni Col·lectiu, per l'estipulat a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

b1) Contracte de formació. Podrà formalitzar-se, de mutu acord, per un període de sis mesos com a mínim i dos anys com a màxim.

Retribució del treballador:

En el primer any de contracte: no podrà ser inferior al 70 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.

En el segon any de contracte: no podrà ser inferior al 80 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.

b2) Contracte en pràctiques. Les empreses podran efectuar contractes en pràctiques, i formalitzar-se de mutu acord entre les parts, per un període de sis mesos com a mínim i un any com a màxim.

La retribució del treballador no podrà ser inferior al 80% del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.

Article 17*Control de la contractació*

1. L'empresari, amb motiu de l'extinció del contracte, al comunicar als treballadors la denúncia o, en el seu cas, el preavís de l'extinció del mateix, haurà d'acompanyar una proposta de document de liquidació de les quantitats a deure. El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de quitança, fent-se constar en el mateix el fet de la signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedis la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador podrà fer constar-ho en el mateix rebut, als efectes oportuns.

2. La liquidació dels salaris que corresponguin als treballadors fixes discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, es durà a terme amb subjecció als tràmits i garanties establerts en el número anterior.

Article 18*Període de prova*

L'admissió del treballador en l'empresa es considerarà provisional mentre duri el període de prova, que en cap cas podrà ser superior als següents:

a) Contractes indefinits

Títular de grau superior o mitjà i director: 6 mesos.

Cap de personal, cap de compres i cap de vendes: 6 mesos.

Encarregat general i viatjant: 3 mesos.

La resta del personal tècnic no titulat i administratiu: 3 mesos. Si l'empresa cessa a aquests treballadors dins el període de prova, tindran dret a rebre una indemnització amb una quantia equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 8 dies de salari per any de servei, a comptar des del 31è dia d'inici del contracte fins al dia que causin baixa a l'empresa.

Personal auxiliar i no qualificat: 3 mesos. Si l'empresa cessa a aquests treballadors dins el període de prova, tindran dret a rebre una indemnització amb una quantia equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 8 dies de salari per any de servei, a comptar des del 16è dia d'inici del contracte fins el dia que causin baixa a l'empresa.

b) Resta de contractació

Títular de grau superior o mitjà i director: 6 mesos.

Cap de personal, cap de compres i cap de vendes: 6 mesos.

Encarregat general i viatjant: 3 mesos.

La resta del personal tècnic no titulat i administratiu: 1 mes

Personal auxiliar i no qualificat: 15 dies.

Article 19*Cessament del personal*

En cas d'acomiadament s'aplicarà allò que disposen els articles 54, 55 i 56 de l'Estatut dels Treballadors i els articles del 97 al 105 de la Llei de Procediment Laboral.

En cas de cessament voluntari d'un treballador, aquest haurà de notificar el seu cessament a l'empresa amb un termini de quinze dies, no obstant el treballador no estarà obligat a notificar el seu cessament amb antelació, a la direcció de l'empresa en cas de falta de pagament o retràs continuat de dos mesos o més en l'abonament del salari.

Article 20*Liquidació alliberadora*

La liquidació, quitança, no tindrà valor alliberador en el cas que s'expedis en un rebut normal de salaris.

Article 21*Garantia d'ocupació*

Durant la vigència del present conveni, el sector empresarial es compromet a transformar el 30% de la contractació eventual a contractació fixa.

CAPÍTOL 5*Categories professionals***Article 22***Definició de categories*

Titulat de grau superior: és qui, en possessió del títol de grau superior, exerceix a l'empresa de forma permanent i amb responsabilitat directa funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

Director: és qui, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la seva política, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

Titulat de grau mitjà: és qui, en possessió del títol de grau mig, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió en les condicions establertes en el paràgraf anterior.

Encarregat general: és qui està al capdavant d'un establiment del que depenen sucursals a distintes places o qui assumeix la direcció superior de diverses sucursals.

Cap de personal: és qui, al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les ordres oportunes per la perfecta organització i distribució del treball, la vigilància del qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Cap de vendes: és qui té al seu càrrec la direcció i fiscalització de totes les operacions de venda que es realitzen a l'establiment, així com la determinació de les orientacions o criteris d'acord amb els quals s'han de realitzar.

Cap de compres: és qui realitza de forma permanent les compres generals de les mercaderies que son objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

Cap de divisió i administració: és qui, a les ordres d'un director, coordina i executa sota la seva responsabilitat totes les normes que es dictin per l'adequada organització i distribució de la divisió comercial al seu càrrec.

Cap de magatzem: és qui està al capdavant d'un magatzem tenint al seu càrrec la reposició, recepció, conservació i marca de les mercaderies, el seu registre d'entrada i sortida, la seva distribució a les seccions, a sucursals, el compliment de les comandes, etc.

Encarregat d'establiment, cap de sucursal i supermercat: és qui està al capdavant d'una sucursal, exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

Cap de secció: és qui està al capdavant d'una secció amb comandament o vigilància del personal afecte a ella, amb facultats per intervenir i disposar d'allò que sigui necessari pel bon ordre del treball, havent també d'orientar als seus superiors, sortit d'articles necessaris i als dependents sobre la exhibició, conservació, reciclatge i mesures a adoptar respecte les normes de sanitat de les mercaderies.

Cap de grup: és qui està al capdavant de diverses seccions als establiments que tinguin la seva organització muntada en base a aquestes.

Cap de secció administrativa: és qui té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions administratives en que pugui estar dividida l'empresa.

Comptable: és qui, amb iniciativa i responsabilitat, i sota la dependència del seu cap, executa les funcions de redacció de correspondència, custòdia i utilitza els cabdals principals de l'empresa, plantejament, càlcul i extensió de factures complexes, transcripció en llibres de comptabilitat, liquidació i formalització d'assegurances socials i d'altres serveis propis de les funcions comptables generals.

Taquimecanògraf i idiomes estrangers: és qui pren al dictat un mínim de cent vint paraules per minut i les tradueix directa i correctament en sis minuts.

Dibuixant i retolista: és qui realitza amb iniciativa pròpia dibuixos i rètols propis de la seva competència professional.

Aparadorista: és qui té com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines, a fi d'exposar al públic els articles objecte de venda.

Oficial de primera: és qui exerceix feines pròpies d'un oficial clàssic (fusters, electricistes, mecànics, etc.), que actui amb iniciativa i responsabilitat.

Venedor i dependent: és qui realitza les vendes, amb coneixements amplis dels articles de venda que li són confiats, de tal manera que pugui orientar al públic en les seves compres, essent, a més a més, les seves funcions el recompte d'existències dels articles per sol·licitar la seva reposició, així com el coneixement necessari per a efectuar el càlcul de les vendes.

Comprador: és qui, amb coneixements suficients de les qualitats i classes d'articles, realitza compres a majoristes.

Caixer: és qui realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió de talons de caixa, redacta factures i rebuts i executa qualsevol operació similar.

Viatjant: és qui, al servei d'una sola empresa, realitza els viatges habituals, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de comandes, informar als clients, transmetre encàrrecs rebuts i tenir cura fora del temps dedicat als viatges, sense perjudici de la seva dignitat professional.

Corredor de plaça: és qui, al servei d'una sola empresa i de manera habitual, realitza les funcions pròpies d'un viatjant als establiments o cases particulars de la mateixa on es troba l'establiment al servei del qual es troba. Quan no actuï com a tal, col·laborarà en les tasques que l'empresa l'indiqui.

Oficial segona: és qui, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap o oficial de primera, realitza treballs de caràcter auxiliar secundari, pels quals només calen coneixements generals de l'ofici.

Oficial administratiu: és qui desenvolupa les tasques pròpies de la secció administrativa amb subordinació al seu cap, i amb la iniciativa i responsabilitat sobre les seves tasques i els auxiliars administratius al seu càrrec.

Autoventa: és qui, com a repartidor venedor, té com a principal funció realitzar la distribució i el lliurament dels productes als clients de l'empresa, pren nota de les comandes que li facin, i es fa càrrec del cobrament i liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin.

Realitzarà la càrrega i descàrrega del vehicle que se li assigni, podent ésser conductor-venedor, i s'encarregarà en aquest cas de la seva conservació, neteja i bona presència.

Xofer-repartidor: és qui, en possessió del permís de conduir adient, té al seu càrrec el vehicle de l'empresa i col·labora, a més a més en les feines de càrrega i descàrrega.

Reposador-abastador: és qui s'encarrega de mantenir una part de l'establiment en condicions òptimes per a la venda, tenint cura del compliment de les normes de sanitat. També és funció seva sol·licitar mercaderies quan n'hi falti al magatzem o als proveïdors.

Ajudant: és qui, després de l'aprenentatge oportú, ajuda als dependents, caixers i venedors en les funcions que els són pròpies, facilitant-los-hi la feina i podent realitzar per sí mateix operacions de venda.

Si amb caràcter permanent l'ajudant realitza funcions de dependent, venedor o caixer, se li reconeixerà aquesta categoria, amb tots els efectes que això comporti.

Auxiliar administratiu: és qui, amb coneixements administratius i d'informàtica en general, auxilia a oficials i caps en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria com: redacció de correspondència en tràmit, confecció de factures, mecanografia, etc., i els taquimecanògrafs que no arribin al mínim de coneixements per ser-ho.

Mosso especialitzat: és qui es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen en canvi, certa pràctica en la seva execució. Entre aquestes feines es pot incloure enfardar o embalar, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i amb les complementàries de repartiment i facturació, cobrant o sense cobrar les mercaderies de transport, pesar les mercaderies i d'altres feines similars. S'inclouran en aquesta categoria el treballador que de forma habitual manipulen carretons contrapesats elevadors de rodes grans "torista".

Mosso: és qui efectua el transport de mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets normals que no necessiten embalatge o enfardell i els reparteix, o realitza qualsevol altra feina que exigeixi principalment esforç muscular,

podent-li encomanar també feines de neteja de l'establiment.

Vigilant i porter: és qui té com a missió principal la vigilància de les portes i accessos als locals de l'establiment, així com l'interior i exterior de les dependències de l'empresa o la casa comercial.

Telefonista: és qui està al càrrec de la central telefònica de l'empresa i s'encarrega de rebre comandes, suggeriments, etc.

Personal de neteja: és qui s'ocupa de la higiene i neteja dels locals.

Aprenent

1. Treballador aprenent d'un ofici de 16 a 17 anys.

2. Treballadors de 18 a 20 anys, sense experiència al sector, que accedeixen per primer cop al sector comerç.

Article 23

Promoció econòmica

El personal del grup I, nivell 1 i grup II, nivell 2, passarà a percebre el salari corresponent al grup II, nivell 1, quan faci tres anys que ocupen els esmentats nivells, llevat dels períodes que es preveuen pels casos de l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 6

Jornada i horaris

Article 24

Jornada setmanal

La jornada setmanal serà de 40 hores setmanals durant els anys 2004, 2005 i 2006.

En el període comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, els treballadors del sector del comerç que així ho sol·licitin tindran dret a realitzar festa els dissabtes a la tarda, sense perjudici de l'horari mercantil establert, respectant-se un màxim de 1798 hores anuals.

Els treballadors interessats en l'exercici d'aquest dret, acudirán a qualsevol dels sindicats signants del Conveni els quals s'adreçaran a l'empresari en qüestió amb la finalitat de que aquest apliqui allò pactat en el paràgraf anterior.

En cas d'incompliment s'estarà a allò que disposa la Llei 8/88 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Els treballadors que ho sol·licitin tindran dret a realitzar dos dies de festa a l'any per "assumptes propis" de caràcter retribuït i no recuperable. Aquests dies no podran ser acumulables ni amb vacances, ni amb ponts, ni amb vigílies de dies festius (excepte diumenges) que marca el calendari laboral.

Per realitzar aquest dos dies de festa a l'any per "assumptes propis", caldrà sempre l'acord d'ambdues parts en centres de treball de 1 a 5 treballadors.

En la resta de centres de treball i segons l'escalat que es relaciona a continuació, l'empresa no podrà denegar al treballador gaudir d'aquests dies si ho sol·licita per escrit i amb 21 dies d'antelació, en cas de sol·licitar-ho amb menys de 21 dies d'antelació, caldrà sempre l'acord d'ambdues parts:

De 6 a 30 treballadors, 1 treballador per centre.

De 31 a 50 treballadors, 2 treballadors per centre.

De 51 a més treballadors, 3 treballadors per centre.

Article 25

Període de descans

El personal que treballi exclusivament amb pantalles d'ordinadors, que no realitzin altre tipus de treball durant la jornada de treball, tindran dret a un descans de 15 minuts pel matí i 15 minuts per la tarda, sense necessitat de recuperar aquest temps.

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos els horaris utilitzats en les jornades continuades com a descans (l'entrepà) i altres interrupcions, en el supòsit que per la normativa legal o acord entre les parts, o per la pròpia organització del treball, s'entenguin inclosos en la jornada diària de treball.

Article 26

Vacances

El personal afectat pel present conveni gaudirà d'un període de 31 dies naturals de vacances, que de no existir acord previ entre les parts, es celebraran per un període mínim de 25 dies, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, de forma rotativa i efectuant torns en aquests mesos. Si coincideix l'inici del període de vacances amb un dia festiu o de descans compensatori, les vacances començaran amb posterioritat al mencionat dia.

Article 27

Calendari laboral

Entre les empreses i els treballadors o els seus representants, quan n'hi hagi, elaboraran la distribució de l'horari anual durant el mes de gener de cada any.

El quadre de vacances haurà d'elaborar-se durant el primer trimestre de l'any.

Article 28

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es limitaran al mínim imprescindible. Quan per necessitats imprevisibles es realitzin, tindran un increment, ja sigui en temps de descans o bé en compensació econòmica, per acord entre les parts, com a mínim del 75% sobre el preu/hora normal.

Les hores en diumenge, festiu o després de les deu de la nit, tindran un increment mínim del 150% sobre el preu/hora normal.

Càlcul de l'hora ordinària:

$$\text{Hora ordinària} = \frac{\text{total retribucions anuals}}{1798 \text{ h.}}$$

CAPÍTOL 7

Conceptes salarials

Article 29

Salari base

1. Per a l'any 2004 el salari base vigent serà aquell que figura en l'annex 1.

2. Per a l'any 2005 es pacta un augment salarial de l'IPC estatal real de l'any 2004 més 0,5 punts.

3. Per a l'any 2006 es pacta un augment salarial de l'IPC estatal real de l'any 2005 més 0,5 punts.

4. En el cas que l'IPC estatal real publicat per l'INE a 31 de desembre de l'any 2004 fos superior al 4% i el dels anys 2005 i 2006 publicat a 31 de desembre del respectiu any, fos superior a l'increment pactat en els punts 2 i 3 d'aquest article, s'efectuarà una revisió salarial cada any de la diferència, amb efectes retroactius a 1 de gener del respectiu any.

5. Els endarreriments que per diferències salarials puguin originar-se com a conseqüència del present Conveni, seran liquidats per les empreses en el termini màxim de dos mesos comptats a partir de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Article 30

Plus de vinculació

Les quantitats que en aquest moment es perceben per concepte de plus de vinculació (anteriorment antiguitat), s'abonaran com a plus personal, que no podrà ser absorbible ni compensable per altres conceptes.

El plus de vinculació comportarà un increment salarial per a l'any 2004 d'un 4% i per a l'any 2005 i 2006 s'incrementarà en la mateixa proporció que el salari base, però no li serà d'aplicació l'establert a l'article 29.4 i 5.

Article 31

Aparadorisme

El personal que sense tenir la categoria d'aparadorista, faci de manera habitual aquesta feina en els establiments, tindrà dret, en concepte de gratificació especial a un plus de 10% del salari conveni.

Article 32

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu percebran tres pagues extraordinàries.

Les de juliol i desembre s'estableix en un mes de salari base més el plus de vinculació.

La de beneficis s'estableix en una mensualitat del total dels emoluments salarials que el treballador rebi. Es respectaran les condicions més favorables i beneficioses que gaudeixi actualment el treballador.

CAPÍTOL 8

Conceptes extrasalarials

Article 33

Plus de transport

Com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots els nivells un plus de transport de 49,59 euros mensuals. Per a l'any 2005 i 2006 s'incrementarà en la mateixa proporció que el salari base, però no li serà d'aplicació l'establert a l'article 29.4 i 5.

Aquest import no tindrà la consideració de salari, per la qual cosa no formarà part de la cotització a la Seguretat Social.

Article 34

Dietes

Les quantitats no justificades, en concepte de dietes, seran les següents:

Esmorzar: 1,71 euros

Dinar: 6,37 euros

Sopar: 5,84 euros

Dormir fora de casa: 8,84 euros

Per a l'any 2005 i 2006 s'incrementaran en la mateixa proporció que el salari base, però no els hi serà d'aplicació l'establert a l'article 29.4 i 5.

Article 35

Despeses de locomoció

Aquells treballadors, que a petició de l'empresa i de forma voluntària, es desplacin amb el vehicle propi, percebran durant tota la vigència del conveni 0,17 euros per quilòmetre efectuat i justificat, així com l'import dels peatges d'autopista.

Article 36

Plus de càrrega i descàrrega

Els conductors col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de les mercaderies i aquells que condueixen vehicle amb una càrrega màxima superior a 2.500 quilos percebran un plus de 0,81 euros per dia treballat. Per a l'any 2005 i 2006 s'incrementarà en la mateixa proporció que el salari base, però no li serà d'aplicació l'establert a l'article 29.4 i 5

CAPÍTOL 9

Arbitratge i conciliació

Article 37

Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària estarà formada per sis membres de la representació patronal i igual xifra per la representació sindical dels signants del conveni.

Seràn funcions de la Comissió:

La interpretació d'aquest Conveni.

La intervenció en els conflictes col·lectius.

La vigilància en el compliment dels pactes.

La revisió dels salaris dintre dels acords del Conveni.

La vigilància en el seguiment dels cursos de formació.

Tot allò que se li encomani en el present Conveni.

2. Per solucionar les discrepàncies que sorgeixin dins la Comissió Paritària, les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 10

Salut laboral

Article 38

Seguretat i higiene

S'estarà al que disposa la legislació vigent, adequant-se en qualsevol cas a la nova regulació sobre aquesta matèria.

Article 39

Roba de treball

Als treballadors que pertoqui, dels compresos en aquest conveni, se'ls proveirà obligatòriament, per part de l'empresa, d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'utilitatge de treball, de les conegudes i típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús ve aconsellant.

La provisió de les esmentades peces de roba s'haurà de fer al començar la relació laboral entre les empreses i treballadors en el número

de dues peces, les quals es reposaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys en la meitat d'aquelles.

CAPÍTOL 11

Drets sindicals

Article 40

Informació als representants dels treballadors

1. L'empresari lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, amb l'excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte amb excepció del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar la intimitat personal.

La còpia bàsica serà lliurada per l'empresari, en un termini no superior als deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals la signaran als efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, la mencionada còpia bàsica s'enviarà a l'Oficina de Treball. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'haurà de formalitzar la còpia bàsica i remetre's a l'Oficina de Treball.

En els contractes subjectes a l'obligació de registre a l'Oficina de Treball, la còpia es remetrà juntament amb el contracte. En la resta dels supòsits es remetrà exclusivament la còpia bàsica.

2. L'empresari notificarà als representants legals dels treballadors les pròrrogues dels contractes de treball als quals es refereix l'apartat número 1, així com les denúncies corresponents a aquests, en el termini dels deu dies següents a que tinguin lloc.

3. Els representants legals dels treballadors hauran de rebre, almenys trimestralment, informació sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del número d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com dels supòsits de subcontractacions.

4. Els representats de l'Administració, així com els de les organitzacions sindicals i de les associacions d'empresaris que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes, en virtut de pertànyer als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tinguin aquestes facultats, observaran un silenci professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents de les que van motivar el seu coneixement.

5. Les accions o omissions dels empresaris contràries als drets d'informació reconeguts en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de maig, seran constitutives d'infracció greu, d'acord amb allò que disposa l'article 7.6 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social. L'incompliment de les obligacions en matèria de tramitació dels rebuts de quitança serà constitutiu d'infracció greu en matèria laboral i es sancionarà segons el que disposa l'esmentada Llei.

Article 41

Acumulació hores sindicals

Els representants legals dels treballadors gaudiran, en l'exercici de les seves funcions, de tots els drets i garanties establertes en l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de legislació vigent.

Dins de l'àmbit de l'empresa, els delegats o membres del comitè podran acumular part o la totalitat de les seves hores sindicals, en un altre delegat o membre del comitè, prèvia comunicació a l'empresa dels cedits i cessionaris, els quals veuran disminuït el seu crèdit horari en el mateix nombre de les hores cedides.

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Delegats de personal: 20 hores mensuals.

De 51 a 100 treballadors: 25 hores mensuals.

De 101 a 150 treballadors: 30 hores mensuals.

A partir de 151 treballadors: 35 hores mensuals.

Les hores mensuals cedides als delegats podran acumular-se trimestralment i hauran de consumir-se com a màxim dintre dels tres mesos posteriors al mes corresponent.

Article 42

Cànon de negociació

Amb motiu de sufragar les despeses ocasionades per la negociació i seguiment del conveni, les centrals sindicals signants, prèvia conformitat del treballador inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni i a través dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa, recaptaran la quantitat de 4,81 euros per treballador, qualsevol que sigui la naturalesa del seu contracte. El cànon de negociació es podrà descomptar durant la vigència del present conveni.

CAPÍTOL 12

Faltes i sancions

Article 43

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 44

Graduació de faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 45

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2. La falta de preavis quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat de haver-ho efectuat.

3. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili o circumstàncies personals que pu-

guin afectar la seva relació i obligacions amb l'empresa, en el termini de 15 dies després de haver-lo efectuat.

4. L'abandonament de la feina sense causa justificada. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

5. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

7. Faltar a la feina 1 dia al mes sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 46

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 60 minuts en 1 mes.

2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que pugui afectar a la Seguretat Social o a les obligacions fiscals. La falta maliciosa en aquests casos serà considerada com falta molt greu.

5. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.

6. Falta notòria de respecte o consideració al públic

7. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

8. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

9. Faltar a la feina 3 dies en 6 mesos sense la deguda autorització o una causa justificada.

10. L'accés a Internet, Intranet i correu electrònic, d'una forma no raonable, desproporcionada i no conforme amb els principis de la bona fe contractual. La direcció de l'empresa podrà realitzar els controls que siguin necessaris podent accedir a l'historial de les pàgines web visitades en el moment que ho consideri convenient.

11. No utilitzar els elements de protecció de seguretat i higiene facilitats per l'empresa i contravenir la normativa de prevenció de Riscos Laborals, no posant en perill la seguretat d'altres treballadors.

12. El fet de cometre 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

13. Entregar-se a jocs i/o distraccions, les que siguin, estant de servei.

14. Fumar en llocs que està prohibit per senyalització.

Article 47

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar a la feina més de 3 dies en 6 mesos sense la deguda autorització o una causa justificada.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fítxant o signant per ell.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar defectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

6. El robatori i la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

7. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

8. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.

9. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

10. L'assetjament moral a la feina, entenent "assetjament moral" com un factor de risc psicossocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball. La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embraguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embraguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. No utilitzar els elements de protecció de seguretat i higiene facilitats per l'empresa i contravenir la normativa de prevenció de Riscos La-

borals, posant en perill la seguretat d'altres treballadors.

15. La reincidència de 3 faltes greus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 48

Sancions

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

Per faltes lleus: Amonestació per escrit.

Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a l'acomiadament.

Article 49

Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies; per a les faltes molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt no superi el termini de 6 mesos sense que sigui per culpa del treballador expedientat.

CAPÍTOL 13

Suspensió del contracte de treball

Article 50

Excedència per tenir cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

En cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, el període d'excedència començarà a comptar a partir de la data del naixement o, si escau de la resolució judicial o administrativa. La durada màxima serà de tres anys. En cas que treballin el pare i la mare, únicament podrà fer un d'ells l'ús d'aquest dret. En cas de separació o divorci aquest dret el tindrà el que exerceixi la custòdia dels menors.

Cada fill o familiar dóna lloc a un nou període d'excedència, i a la finalització de l'anterior.

En ambdós casos el període de permanència en aquesta situació computa a efectes d'antiguitat. Durant el primer any es tindrà reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin el dret contemplat en aquest article, pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 51

Maternitat

Serà d'íntegra aplicació les normes legals sobre la protecció de la maternitat i, especialment la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA:

Gratificació extraordinària any 2005

1. Durant l'any 2005 el treballador que es jubili al complir els 65 anys d'edat, percebrà una mensualitat de salari conveni per cada deu anys o fracció que superi els cinc d'antiguitat a l'empresa.

2. Durant l'any 2005 aquells treballadors que compleixin de 60 a 64 anys d'edat i amb una antiguitat mínima a l'empresa segons la fixada en l'escalat següent, percebran una gratificació extraordinària a la data del seu aniversari, calculada d'acord amb els salaris fixats en aquest conveni, i que s'abonarà d'una sola vegada.

A: Antiguitat.

A	Edat	gratificació extraordinària
10 anys	64 anys	2 mesos de salari conveni
9 anys	63 anys	1,8 mesos de salari conveni
8 anys	62 anys	1,5 mesos de salari conveni
7 anys	61 anys	1 mes de salari conveni
6 anys	60 anys	0,5 mesos de salari conveni

ANNEX 1

Taula salarial per a l'any 2004

Es pacta un augment salarial del 4% sobre el salari del Conveni de l'any 2003.

CP = categories professionals

CP	Euros
Grup 5	
Nivell 1	
Titulat de grau superior	1011,81
Nivell 2	
Director. Titulat de grau mitjà	883,36
Grup 4	
Nivell 1	
Encarregat general	846,42
Nivell 2	
Cap de personal, compres i vendes,	
Cap de Divisió i Administració	818,28
Grup 3	
Nivell 1	
Cap de sucursal, supermercat, magatzem	
i grup. Cap de secció. Comptable,	
cap de Secció Administrativa.	
Caixer, taquimecanògraf i	
idiomes estrangers. Encarregat	
d'establiment, dibuixant,	
retolista i aparadorista	721,66
Grup 2	
Nivell 1	
Venedor, viatjant, corredor de plaça,	
oficial de 1a, oficial administratiu,	
dependent, comprador, autovenda	698,10
Nivell 2	
Vigilant, porter, mosso especialitzat	680,81

Grup 1

Nivell 1

Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant de muntatge, ajudant tallador, oficial 2a, mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja

Nivell 2

Treballadors sense experiència al sector De 18 a 20 anys

Nivell 3

Aprenents de 16 a 17 anys

(04.348.167)



DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

RESOLUCIÓ

MAH/39/2005, d'11 de gener, per la qual es fa públic l'Acord del Govern de 28 de desembre de 2004, d'aprovació definitiva del Pla especial de delimitació definitiva dels espais del PEIN cap de Santes Creus, la plana de Sant Jordi i la sèquia Major.

Atès que el Govern de la Generalitat de Catalunya, en la sessió de 28 de desembre de 2004, va adoptar l'Acord pel qual s'aprova definitivament el Pla especial de delimitació definitiva dels espais del PEIN cap de Santes Creus, la plana de Sant Jordi i la sèquia Major,

RESOLC:

Fer públic l'Acord del Govern de 28 de desembre de 2004, pel qual s'aprova definitivament el Pla especial de delimitació definitiva dels espais del PEIN cap de Santes Creus, la plana de Sant Jordi i la sèquia Major, el qual es transcriu annex a aquesta Resolució.

Contra aquest Acord, que exhaureix la via administrativa, es pot interposar, amb caràcter postestatiu, recurs de reposició davant l'òrgan que l'ha dictat en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació d'aquesta Resolució al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, de conformitat amb el que preveuen els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en la redacció que en fa la Llei 4/1999, de 13 de gener, o bé interposar directament recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la publicació de la Resolució al DOGC, de conformitat amb el que disposa l'article 46.1 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Barcelona, 11 de gener de 2005

SALVADOR MILÀ I SOLSONA
Conseller de Medi Ambient i Habitatge

ACORD

de 28 de desembre de 2004, del Govern de la Generalitat de Catalunya, pel qual s'aprova definitivament el Pla especial de delimitació definitiva dels espais del PEIN cap de Santes Creus, la plana de Sant Jordi i la sèquia Major.

Els espais naturals cap de Santes Creus, la plana de Sant Jordi i la sèquia Major formen part del Pla d'espais d'interès natural, aprovat pel Decret 328/1992, de 14 de desembre. Es troben situats als municipis de l'Ametlla de Mar, a la comarca del Baix Ebre, i de Vila-seca, a la comarca del Tarragonès.

Mitjançant la Resolució del conseller de Medi Ambient de 21 de desembre de 2000, es va aprovar inicialment el Pla, el qual ha estat sotmès a un període d'informació pública d'un mes de durada, havent-se donat audiència a les corporacions locals dels territoris afectats.

Per Resolució del conseller de Medi Ambient de 5 de juliol de 2002, es va aprovar provisionalment el Pla.