

## Taula d'endarreriments

NI=Nivells; SB=Salari base; PC=Plus conveni; PA=Plus assistència; PDT=Plus dist. i transp.; PRF=Plus roba i ferramentes; PN=Paga Nadal; TA=Total anual

NI	SB	PC	PA	PDT	PRB	PN	TA
Nivell II.....	49,04	26,50	6,62	7,95	0,63	23,67	114,40
Nivell III.....	37,62	18,28	8,08	6,12	0,49	17,70	88,30
Nivell IV.....	36,36	17,15	8,30	5,86	0,51	16,99	85,17
Nivell V.....	33,68	15,20	8,87	5,44	0,49	15,65	79,33
Nivell VI.....	32,64	13,99	7,15	5,25	0,45	14,64	74,12
Nivell VII.....	31,30	12,97	7,49	5,03	0,45	13,97	71,20
Nivell VIII.....	30,37	11,44	8,48	4,41	0,89	13,36	68,95
Nivell IX.....	28,95	10,09	8,89	4,15	0,89	12,60	65,57
Nivell X.....	28,24	8,18	9,04	3,88	0,90	11,89	62,13
Nivell XI.....	28,11	6,97	9,19	4,19	0,46	11,50	60,42
Nivell XII.....	27,65	6,02	9,17	4,04	0,45	11,15	58,49
Nivell XIII.....	22,24	4,94	10,42	3,44	0,45	9,23	50,72

## Calendari de festes laborals per l'any 2005

7 de gener de 2005  
24 de març de 2005  
13 de juny de 2005  
31 d'octubre de 2005  
5, 7 i 9 de desembre de 2005  
4 hores el dia 23 de desembre de 2005

(05.103.030)

## RESOLUCIÓ

TRI/1364/2005, de 19 d'abril, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de sector de majoristes d'alimentació i centres de distribució de la província de Tarragona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300505).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de majoristes d'alimentació i centres de distribució, subscrit per les parts negociadores en data 4 d'abril de 2005, i presentat en aquesta oficina per les mateixes parts el 8 d'abril de 2005, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Tarragona (DOGC núm. 3642, de 24.5.2002),

## RESOLC:

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de sector de majoristes d'alimentació i centres de distribució de la província de Tarragona per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 4300505) al Registre de convenis dels Serveis Territorials 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 col·lectiu.

Tarragona, 19 d'abril de 2005

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA

Director dels Serveis Territorials a Tarragona

Traducció del text original signat per les parts

## CONVENI

col·lectiu de majoristes d'alimentació i centres de distribució de la província de Tarragona per als anys 2004-2006

## Article 1

## Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació obligatòria a la demarcació o comarques de Tarragona, per a tots els centres de treball de les empreses afectades, fins i tot aquelles empreses el domicili social de les quals radica fora d'aquestes.

## Article 2

## Àmbit funcional

Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni les empreses que s'emmarquen en els grups de majoristes de l'alimentació i centres de distribució, i els seus treballadors, els centres de treball dels quals estiguin actualment establerts, així com els de nova instal·lació, en l'àmbit territorial esmentat.

## Article 3

## Àmbit personal

Queden inclosos dins de l'àmbit d'aquest Conveni, tots els treballadors que presten servei per compte d'altri a les empreses compreses en el dit conveni.

## Article 4

## Vigència

Aquest Conveni entra en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2004 amb independència de la seva data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

## Article 5

## Diferències salarials per aplicació retroactiva

Les empreses han d'abonar les diferències salarials o endarreriments que s'hagin meritat en virtut de la retroactivitat de la vigència del Conveni, en el termini màxim d'1 mes, a partir de la data de la seva publicació en el DOGC.

## Article 6

## Durada

La durada d'aquest Conveni és de tres anys, des de l'1 de gener de 2004 fins al 31 de desembre de 2006, i es prorroga tàcitament d'any en any, fins que entri en vigor un nou conveni.

## Article 7

## Denúncia

La denúncia d'aquest Conveni s'ha de fer per escrit, per qualsevol de les parts legitimades per fer-ho, d'acord amb l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, i en els termes de l'article 89 de l'Estatut dels treballadors. S'ha de formular i informar a cadascuna de les parts, abans de l'últim mes de vigència del Conveni. Altrament, el conveni es prorrogarà de forma automàtica.

## Article 8

## Garantia personal

Les empreses afectades per aquest Conveni, respectaran les condicions més beneficioses concedides, en l'àmbit personal, als seus treballadors, abans o després de la seva aprovació, considerades en còmput total anual, sens perjudici del que s'estableix en l'article següent.

## Article 9

## Absorció i compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són compensables, en la seva totalitat i en còmput anual, per les millores de qualsevol índole que han gaudit el treballadors, quan aquestes superin la quantia total del Conveni, i s'han de considerar absorbibles des de la seva entrada en vigor.

No són compensables les condicions referents a accidents de treball, malalties i maternitat que les empreses poden establir a favor dels seus treballadors.

## Article 10

## Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible per la qual cosa aquest Conveni s'ha de considerar nul i sense cap efecte en el cas que l'autoritat o jurisdicció competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, objecti o invalidi algun dels seus pactes o no aprovi la totalitat del seu contingut, que ha de ser un i indivisible en aplicació.

## Article 11

## Classificació professional. Grups professionals

En funció de la iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat, coneixements i experiència, s'estableixen amb caràcter normatiu, els grups professionals següents i els criteris generals que els defineixen:

## Grup professional I

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons les instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional. Poden necessitar esforç físic, no necessiten formació específica, encara que ocasionalment calgui un període breu d'adaptació.

Personal de neteja, treballadors no qualificats, vigilants i empaquetadores.

#### *Grup professional II*

Tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota les instruccions precises, necessiten els coneixements professionals adients i aptituds pràctiques, i la seva responsabilitat és assimilada al compliment estricte de les normes assenyalades i a les instruccions rebudes.

Auxiliar administratiu, auxiliar de caixa, ajudant, xofer de primera, xofer de segona, dependent, mosso, mosso especialitzat, operador de carretó, professional d'ofici, oficial de primera, professional d'ofici, oficial de segona.

#### *Grup professional III*

Feines d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament, i són sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Capatàs, comptable, caixer, cap de magatzem, cap de secció administrativa, cap de secció mercantil, oficial administratiu, programador, secretari, supervisor, viatjant.

#### *Grup professional IV*

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquen responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en el marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica. Poden participar en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitzat tècnica.

Titulat de grau superior i titulat de grau mitjà.

#### *Grup professional V*

Tasques que necessiten un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, exercici de comandament, control i supervisió de les feines i/ o les persones.

Amb funcions que suposen la integració, la coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Suposen, així mateix, responsabilitat concreta per a la gestió d'una o de diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals àmplies emanades del personal que pertany al grup professional "0" o la pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió.

Cap d'administració, cap de compres, cap de divisió, cap de personal i cap de vendes.

#### *Grup professional 0*

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert, o la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial. Pren decisions o participa en la seva elaboració.

Director

#### Article 12

##### *Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional en el si de l'empresa, té com a límit el que estableixen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat funcional es produeix en el marc del grup professional, amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanin al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si això fos necessari, de processos simples d'adaptació o de formació.

En els centres de treball inferiors a 25 treballadors, especialment, existirà mobilitat funcional entre els grups professionals II i III, sempre amb el límit de la idoneïtat i aptitud necessàries per al desenvolupament de les tasques que s'encomanin al treballador en cada lloc de treball, prèvia realització, si cal, de processos simples de formació i adaptació.

Els conductors, que estiguin mancats del seu carnet de conduir, dins de la jornada laboral, per sanció derivada d'infracció de tipus administratiu, l'empresa els ha de proporcionar una altra feina, diferent a la de conductor, pel temps que duri la sanció, i els mantindrà el salari de conveni de conductor. En altres supòsits, que impliquin retirada del permís de conduir, per infraccions de tipus no administratiu, cal actuar d'acord amb allò legalment establert.

Els treballadors que dins de la mateixa empresa realitzin treballs catalogats en diferents categories, han de percebre la remuneració que correspongui a la superior d'aquestes, pel temps que compleixin aquesta funció superior. El treballador que a l'empresa ha executat diverses feines ha de continuar fent-los.

#### Article 13

##### *Ascensos*

El treballador amb la categoria professional de mosso té dret a ascendir a la categoria de mosso especialitzat-torero, quan acreditat dos anys de servei realitzant serveis que requereixen especialització.

S'ha de revisar les possibilitats d'ascens del personal de categoria d'auxiliar administratiu quan faci quatre anys que treballen en la categoria esmentada.

En les vacants que es produeixen en l'empresa tenen preferència, els treballadors fixos de l'empresa de categoria inferior, que reuneixin les aptituds necessàries pel lloc de treball i s'han de sotmetre a les proves de capacitat, proposades i controlades per l'empresa, en les quals s'ha de tenir en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat.

#### Article 14

##### *Jornada laboral*

Es fixa la jornada laboral en 1.806 hores anuals per l'any 2004, en 1.802 hores anuals per l'any 2005 i en 1.799 hores anuals per l'any 2006, equivalents a una mitjana de 40 hores setmanals.

El descans és d'un dia i mig continuat. De comú acord entre l'empresa i els treballadors, es poden acumular els dies de descans setmanal per al gaudi en un altre moment del cicle, no superior a cinc setmanes. Aquest descans no pot ser substituït per compensació econòmica.

En casos excepcionals i amb la comunicació prèvia al Comitè d'empresa, als delegats de personal, o en el seu defecte als propis treballa-

dors, amb 48 hores de temps, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepció i s'ha de compensar d'acord mutu, quant al moment del seu gaudi, entre l'empresa i el treballador.

Respecte als dies de treball, el quinzè festiu oficial no es recuperable.

#### Article 15

##### *Temps destinat a formació*

Quan l'empresari envia un treballador a realitzar un curs de formació o perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral i s'han d'abonar com a treballades.

#### Article 16

##### *Vacances*

Tenen una durada de 30 dies naturals, i s'han de gaudir, preferentment, de maig a setembre, d'acord amb les necessitats de l'empresa i de comú acord entre les parts, amb un mínim del 5%, o una persona al mes.

#### Article 17

##### *Llicències retribuïdes. Excedències. Reduccions de jornada*

1. Llicència retribuïda. Els treballadors tenen dret a la dita llicència en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa, amb l'antelació suficient:

a) Vint dies naturals per matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. Si no es reuneix el dit requisit, la llicència és de quinze dies.

b) Deu mitjos dies per l'examen de carnet de conduir.

c) L'empresa concedeix, també, permisos per exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèvia i posteriorment la seva compareixença.

d) Durant dos dies, que poden ampliar-se fins a tres més si el treballador ha de fer un desplaçament, superior a 100 quilòmetres, en els casos de: infantament de l'esposa, malaltia greu amb o sense hospitalització, o mort, del cònjuge, fill o pares d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans.

e) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans del treballador. En els casos de matrimoni de familiars de segon grau, 1 dia per una sola vegada a l'any.

g) Qui, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec algun menor de vuit anys o a un disminuït físic o psíquic, que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la minva proporcional del salari, entre, al menys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.

i) Els treballadors que ho sol·licitin tenen dret a fer un dia de festa a l'any, per assumpte propi, de caràcter retribuït i no recuperable. Caldrà acordar la data del gaudiment entre ambdues parts.

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

2. Excedència per tenir cura de familiars. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors, per tenir curs 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 no desenvolupi activitat retribuïda.

Tot això, en la forma i condicions que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

3. Reducció de jornada per motius familiars. Les treballadores, per alletament d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit, indistintament, per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, un terç com a mínim i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui necessiti tenir 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 i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret, pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, en els termes i condicions establertes en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

4. Concreció horària i determinació. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en l'apartat anterior (article 17.3), correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha d'avisar prèviament l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què s'ha de reincorporar a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies que sorgeixin entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment previstos en l'article 17.3 s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

#### Article 18

##### Acumulació període de lactància

A petició de la mare o del pare, es pot acumular el període de lactància legal, a la baixa per maternitat.

#### Article 19

##### Preavis extinció contracte per voluntat del treballador

Els treballadors amb contracte indefinit que extingeixin el seu contracte per pròpia voluntat, han de comunicar-ho a la direcció de l'empresa amb una antelació de 15 dies, a la data prevista del seu cessament, si el contracte té més d'un any d'antiguitat.

Els treballadors adscrits als grup professionals

Anys Antiguitat	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys
8 .....	4106,34	3421,95	2737,56	2053,17	1368,78	684,39
9 .....	4220,41	3536,02	2851,63	2167,24	1482,85	798,46
10 .....	4334,47	3650,08	2965,69	2281,30	1596,91	912,52
11 .....	4448,54	3764,15	3079,76	2395,37	1710,98	1026,59
12 .....	4562,60	3878,21	3193,82	2509,43	1825,04	1140,65
13 .....	4676,67	3992,28	3307,89	2623,50	1939,11	1254,72
14 .....	4790,73	4106,34	3421,95	2737,56	2053,17	1368,78
15 .....	4904,80	4220,41	3536,02	2851,63	2167,24	1482,85
16 .....	5018,86	4334,47	3650,08	2965,69	2281,30	1596,91
17 .....	5132,93	4448,54	3764,15	3079,76	2395,37	1710,98
18 .....	5246,99	4562,60	3878,21	3193,82	2509,43	1825,04
19 .....	5361,06	4676,67	3992,28	3307,89	2623,50	1939,11
20 .....	5475,12	4790,73	4106,34	3421,95	2737,56	2053,17
21 .....	5589,18	4904,80	4220,41	3536,02	2851,63	2167,24
22 .....	5703,25	5018,86	4334,47	3650,08	2965,69	2281,30
23 .....	5817,31	5132,93	4448,54	3764,15	3079,76	2395,37
24 .....	5931,38	5246,99	4562,60	3878,21	3193,82	2509,43
25 .....	6045,44	5361,06	4676,67	3992,28	3307,89	2623,50

#### Article 20

##### Període de prova

La durada del període de prova no pot excedir de sis mesos per als tècnics titulats ni de dos mesos per a la resta de treballadors. En les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no pot excedir de tres mesos per als treballadors que no són tècnics titulats.

#### Article 21

##### Contractes de formació

La durada d'aquest contracte és de dos anys, i un mínim de sis mesos. Poden fer-se pròrrogues de sis mesos fins completar el màxim temps de durada esmentada.

La formació teòrica pot concentrar-se en el període inicial o final de durada del contracte a elecció de l'empresa.

La retribució és del 80%, per al primer any de contracte, i del 90% per al segon any de durada de contracte, del salari corresponent a la categoria de referència en formació. Aquesta s'entén per una jornada de treball del 85% i la corresponent de formació del 15%. Si la distribució de jornada és distinta de l'anterior, s'ha de retribuir en la proporció corresponent.

Un cop esgotat el període màxim de dos anys de durada del contracte, les empreses, han de fer una valoració del nivell de formació teòrica i pràctica que els treballadors hagin adquirit i assimilat, procurant, si el nivell de qualificació és satisfactori per desenvolupar les funcions dels llocs de treball ocupats, a criteri de l'empresa, transformar els dits contractes formatius en altres de durada indefinida.

IV i V, han de fer el preavis amb 30 dies d'antelació.

La manca de preavis comporta la pèrdua del salari corresponent als dies que no s'ha fet el preavis.

Sense perjudici d'altres normes aplicables i qualsevol que sigui la causa d'extinció de contractes amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en Sentència ferma, els treballadors rebran una indemnització pactada en Conveni segons el quadre adjunt

El nombre màxim de contractes de formació a realitzar per centre de treball és el següent:

Fins a 5 treballadors plantilla: 1  
De 6 a 10 treballadors plantilla: 2  
De 11 a 25 treballadors plantilla: 3  
De 26 a 40 treballadors plantilla: 4  
De 41 a 50 treballadors plantilla: 5  
De 51 a 100 treballadors plantilla: 8  
De 101 a 250 treballadors plantilla: 10 o 8% plantilla  
De 251 a 500 treballadors plantilla: 20 o 6% plantilla  
Més de 500 treballadors plantilla: 30 o 4% plantilla

#### Article 22

##### Contracte en pràctiques

Té una durada màxima de dos anys i mínima de sis mesos; es pot prorrogar per períodes de sis mesos fins assolir el màxim de durada permesa.

La retribució és del 80% i del 90%, durant el primer o segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en el Conveni, per aquest o equivalent al lloc de treball.

#### Article 23

##### Contractes de fixos a discontinus

El contracte, per temps indefinit, de fixos discontinus es concerta per fer feines que tinguin el caràcter de l'estabilitat i la falta de continuïtat, i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Poden realitzar-se a temps complet, o bé, si la circumstància o peculiaritat del treball ho determina, a temps parcial.

L'empresa avisarà al treballador per escrit o per qualsevol altre mitjà que en deixi constància. L'ordre de crida s'ha de fer per antiguitat a l'empresa, dins de la categoria o grup professional.

#### Article 24

##### *Contractació a temps parcial*

Cal atenir-se al que disposa l'article 12 del vigent Estatut dels treballadors.

#### Article 25

##### *Contracte temporal per circumstàncies de la producció*

Les empreses poden fer ús d'aquesta modalitat de contractació, quan en l'àmbit de l'activitat normal es produeixin circumstàncies del mercat i de la producció que no permetin ser ateses amb el personal de plantilla habitual en l'empresa o centres de treball, com ara una sobrecàrrega de treball originada per tasques que excedeixen de les habituals, tant si és pel seu volum com per la seva estacionalitat o oportunitat, i que ocasionin un desfasament entre els efectius de personal disponible i els requeriments de personal necessari. També, poden donar-se dites circumstàncies, quan una empresa hagi ampliat les seccions de venda de productes en un centre de treball, o bé a la instal·lació de nous punts de venda la consolidació dels quals depèn de la resposta del mercat i els seus llocs de treball no poden ser atesos pel personal en plantilla.

Per tal d'evitar que les empreses es vegin obligades a exterioritzar l'ocupació de dites places, mitjançant empreses de treball temporal, aquests llocs de treball poden ser ocupats mitjançant aquest modalitat contractual, sempre que suposi la creació efectiva d'un nou lloc de treball.

Qualsevulla de les activitats desenvolupada per les empreses emparades per aquest Conveni, admet la present modalitat de contractació eventual.

El període màxim dins del qual poden realitzar-se aquests contractes és de 18 mesos, sense que la durada del contracte superi les tres quartes parts d'aquest període de referència, ni com a màxim els 12 mesos.

En el cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima estipulada en aquest Conveni, pot prorrogar-se expressament per una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest termini màxim.

Si no hi ha denúncia o pròrroga expressa, o bé si s'ha fet la pròrroga, sense esgotar el termini màxim de durada, i el treballador continua prestant serveis, el contracte s'entén prorrogat automàticament fins el termini màxim de durada esmentat.

A la fi del contracte, el treballador té dret a percebre una indemnització de 8 dies de salari per cada any de servei, o a la proporció que resulti, de ser el període treballat inferior.

##### Consideracions:

a) De tots els contractes que es subscriuguin d'acord amb les circumstàncies precedents, s'ha de lliurar la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que hi hagi a l'empresa.

b) No pot utilitzar-se aquesta modalitat contractual per substituir treballadors fixos de plantilla.

#### Article 26

##### *Contracte de treball per obra o servei determinat*

S'estableixen com a serveis amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i, consegüentment, susceptibles de contractació sota la modalitat regulada en l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, els següents:

- Campanya de Nadal i Reis
- Campanya d'estiu
- Campanya de Setmana Santa
- Campanyes de promoció de venda acompanyats d'activitat publicitària
- Inventaris

La durada dels contractes ha d'anar d'acord amb la naturalesa de les campanyes identificades, sense que la durada màxima de les activitats relacionades en aquest article puguin tenir una durada màxima de 5 mesos dins d'un període de 12. Aquests terminis no són aplicables, per la resta d'obres o serveis, per les quals s'ha d'observar allò disposat a la normativa vigent.

A l'acabament o fi del contracte, el treballador té dret a una indemnització econòmica equivalent a 8 dies de salari per any de servei o a la proporció que resulti, de ser el període treballat inferior.

#### Article 27

##### *Contracte d'interinitat*

A l'empara de l'article 15.1.c) de l'Estatut dels treballadors sobre contractes d'interinitat, s'acorda la possibilitat de subscriure'ls per suplir les absències derivades de vacances, excèdències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris, i altres permisos o altres absències anàlogues. En aquests casos, cal que consti en el contracte, el nom o noms i períodes dels treballadors objecte de la substitució, i la causa o causes. Es poden acumular successivament diverses causes en un sol contracte.

#### Article 28

##### *Preavis en els contractes de durada determinada*

Si el contracte de durada determinada és superior a un any, l'empresa cal que notifiqui al treballador el seu acabament amb quinze dies de temps, com a mínim.

La manca de preavis comporta l'abonament dels dies que no s'ha avisat prèviament, per la part que incompleixi.

#### Article 29

##### *Foment de la contractació indefinida*

Durant la vigència total del present Conveni, les empreses incloses en el seu àmbit funcional, han de procurar la conversió en indefinits del màxim nombre possible de contractes temporals. S'han de comprometre a convertir en fixos un mínim del 25 per cent dels treballadors temporals, contractats durant la vigència total del Conveni.

#### Article 30

##### *Condicions econòmiques. Salari base*

1r any de vigència. El salari base de Conveni de l'any 2003 (actualitzat prèviament amb el 0,4 %) s'incrementa un 3,8% per a l'any 2004.

2n any de vigència. El salari base de Conveni de l'any 2004 s'incrementa un 3 %.

3r any de vigència. La taula salarial del 2005 s'incrementa un 110% de l'IPC previst pel Govern per a l'any 2006.

#### Revisions salarials:

Si l'IPC real a 31 de desembre de 2006, resulta superior al previst pel Govern, la diferència resultant amb l'increment pactat per aquest any s'ha de tenir en compte per determinar la base de càlcul dels increments salarials per a l'any 2007.

La Comissió Paritària del Conveni ha de procedir a l'adequació i revisió de la taula salarial, d'acord amb el procediment anterior, una vegada conegudes les dades necessàries, al principi de cada any corresponent.

#### Article 31

##### *Plus de vinculació*

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per als treballadors que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997. No és compensable ni absorbible i s'ha de revalorar anualment amb el mateix increment que es pacta per al salari base.

#### Article 32

##### *Gratificacions extraordinàries*

S'estableixen tres pagues de meritació superior al mes: estiu, Nadal i beneficis, amb l'import d'una mensualitat, a raó del salari del present Conveni per a cadascuna, per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries són: estiu d'1 de juliol a 30 de juny; Nadal d'1 de gener a 31 de desembre; beneficis d'1 de gener a 31 de desembre.

L'abonament és pel que fa a la de Nadal en la data de costum del mes de desembre. Pel que fa a la d'estiu, en el mes de juny, i la de beneficis en el mes de març. Per al seu càlcul es computa el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. S'ha de prorratejar en còmput anual els períodes de meritació inferiors a un any.

Els períodes en què el treballador hagi romàs en situació d'incapacitat temporal, s'han de deduir del total meritat.

Totes les pagues extraordinàries són susceptibles de prorrateig i abonament mensual, en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé, entre l'empresa i els treballadors afectats.

En cas d'optar pel prorrateig mensual de les pagues, la decisió afecta a tot el personal en plantilla de l'empresa.

#### Article 33

##### *Complements per desplaçament*

En el cas que un treballador sigui destinat per l'empresa a un altre centre de treball i aquest es trobi allunyat a més de dos quilòmetres del casc urbà de la localitat on presti el seu servei, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per desplaçar-se, i l'horari és coincident fins a mitja hora. D'altra manera, si no és donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilometratge i si utilitza el seu vehicle privat per al desplaçament, 0,16 euros per quilòmetre. El major temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps de treball.

#### Article 34

##### *Dietes*

Els treballadors han de percebre la compensació per les despeses normals justificades per concepte de dietes.

**Article 35***Vestuari de treball*

L'empresa ha de lliurar, a la totalitat del personal, dues peces de roba de feina a l'any, com a mínim, adequades a la funció que cadascú faci. S'han de renovar, a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'usar les peces esmentades.

En els casos de treballs específics, com els d'interior de cambres frigorífiques, hi haurà les peces necessàries i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins estigui protegit adequadament. Així mateix, el personal de repartiment té dret a una peça d'abric amb una durada mínima d'un any i amb l'obligació d'ús i reintegrament de la peça usada en rebre una de nova.

**Article 36***Complement per incapacitat temporal*

En cas de malaltia comuna o professional o accident, sigui o no laboral, l'empresa ha de satisfer al treballador el cent per cent de la base de cotització que escaigui en cada cas. Ha d'abonar, a càrrec seu, la diferència entre el que ha percebut la Seguretat Social i el cent per cent de la base de cotització, fins a un màxim de divuit mesos.

**Article 37***Assegurança d'accidents*

La assegurança per als casos de mort derivada d'accident de treball o comú queda fixada en la quantitat de 18.000 euros que les empreses hauran de tenir contractada a partir de l'1 de juliol de 2005.

**Article 38***Ajut per defunció*

En cas de defunció del treballador, per malaltia derivada de qualsevol causa, l'empresa ha d'abonar als drethavents, la suma de dues mensualitats de salari de conveni, que s'incrementaran a quatre mesos si la mort es produeix per accident laboral, sempre que en ambdós supòsits el treballador acreditï una antiguitat superior als dos anys.

**Article 39***Prevenió de riscos laborals*

Les empreses del sector regulat pel present Conveni, es comprometen al més complet i millor compliment de la normativa relativa a la prevenció de riscos laborals. Fonamentalment, han de fomentar els mètodes pràctics, en col·laboració amb els serveis de prevenció de l'empresa, per fer arribar la formació, tant específica com genèrica, a cadascun dels treballadors de l'empresa, en relació amb els riscos avaluats en cada lloc de treball.

Així mateix, les empreses han de desenvolupar els plans d'actuació preventiva, que es dedueixin de les avaluacions de riscos efectuades, d'acord amb el calendari establert. De tot l'exposat anteriorment, s'han de mantenir informats als representants dels treballadors, a través dels òrgans que hi participen, com són els comitès de seguretat i salut.

Els treballadors, per la seva part, es comprometen a complir amb les instruccions que rebien al respecte, per part de l'empresa, i a utilitzar tots els mitjans de protecció individual que es posin a la seva disposició en els llocs de treball.

L'empresa es compromet a realitzar un examen mèdic cada any. En cas de no tenir assegurat el risc d'accident de treball en una mútua patronal que realitzi les revisions mèdiques correctament i diligent, enviarà els treballadors al Gabinet de Seguretat i Higiene el Treball de Tarragona. Aquesta revisió ha de ser gratuïta, prèvia gestió dels sindicats que intervenen en el Conveni i una representació de la patronal.

**Article 40***Representants sindicals*

Els representants sindicals que, tot i no ser càrrecs electius de l'empresa, acreditin prèviament i suficient la convocatòria per acudir a congressos del sindicat, tenen dret a un permís no retribuït de com a màxim sis dies de durada durant la vigència del Conveni.

Per tal d'evitar anomalies, és requisit imprescindible per tenir dret a aquest permís que cap altre treballador, del mateix sindicat, ho sol·liciti, i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu treballadors o fracció en total. Per exemple, en una empresa de vint-i-cinc treballadors o fracció, en total el màxim de permisos a concedir per aquest concepte és de tres.

Els treballadors, en el si de l'empresa, tenen dret a afiliar-se a qualsevol central sindical.

**Article 41***Sistema d'acumulació d'hores*

En l'àmbit de l'empresa, els delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, poden renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els reconegui, a favor d'altres delegats o membres dels comitès.

Per tal que sigui efectiva la cessió d'hores, haurà de ser presentada per escrit davant la direcció de l'empresa, on han de figurar els extrems següents:

- Nom del cedent i del cessionari.
- Nombre d'hores cedides i període en què s'efectua la cessió. Ha de ser per mesos complets, fins un màxim de sis mesos, sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

**Article 42***Tauler d'anuncis*

Les empreses han de facilitar, a cada centre de treball, un tauler d'anuncis de mides normals, per exposar notes d'interès laboral o sindical. Això, només a les empreses que per prescripció legal tinguin delegats de personal o Comitè d'empresa.

**Article 43***Solució de conflictes*

Als efectes de solució de conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i d'empreses, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en l'Acord professional de Catalunya.

**Article 44***Règim disciplinari*

Els treballadores poden ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen següentment.

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

**Article 45***Règim disciplinari. Faltes***1 Lleus:**

a) Les de negligència, error o demora inexcusable en l'execució de qualsevol treball.

b) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.

c) La manca de preavís, quan es falta al treball per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.

d) Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per un curt espai de temps. Si com a conseqüència d'aquest s'origina un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

e) Les petites negligències en la conservació del material, inclosos l'uniforme i els estris de treball.

f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

h) Les discussions amb els companys de treball dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

**2 Greus:**

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeix de trenta minuts en un mes.

b) Faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.

c) Jugar o distreure's, sigui de la forma que sigui, estant de servei.

d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevulla matèria de treball. Si això comporta una vulneració manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'empresa o afecta la seguretat o la salut laboral, pot ser considerada com a falta molt greu.

e) La negligència important en la conservació dels gèneres o els articles de l'establiment, en l'uniforme o en els estris de treball.

f) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a l'ús propi les eines o els materials de l'empresa.

g) Discussions molestes amb els companys de treball en presència del públic.

h) Fumar en els llocs en què és prohibit, d'acord amb la senyalització existent.

i) La reincidència en la falta lleu, encara que sigui de naturalesa distinta, dintre d'un trimestre i hi ha comunicació per escrit.

j) No aportar els comunicats de baixa, alta i confirmació de la incapacitat temporal, en el temps oportú.

**3 Molt greus**

a) Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos, sense causa justificada.

b) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevulla altra persona al servei de l'empresa en la relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o d'indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se un mateix, sense l'autorització expressa de l'empresa.

c) La simulació de malaltia o d'accident.

d) Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.

- e) La manca notòria de respecte o de consideració al públic.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
- g) El robatori, el furt o malversació comesos dintre o fora de l'empresa.
- h) L'embriaguesa o la drogodependència manifestada en la jornada laboral.
- i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
- j) Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i al públic en general.
- k) La manca continuada d'higiene i de neteja que puguin afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
- l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
- m) La reincidència en falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.

#### Article 46

##### *Règim disciplinari. Sancions*

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que és estipulat en aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit

b) Suspensió de sou i feina fins a dos dies

Per faltes greus:

a) Suspensió de sou i feina de tres a set dies.

Per faltes molt greus:

a) Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies.

b) Acomiadament amb la pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

#### Article 47

##### *Clàusula de desvinculació salarial*

Les empreses que acreditin unes pèrdues econòmiques en l'últim exercici fiscal, poden sol·licitar la no-aplicació de l'increment salarial de l'any en curs, per als treballadors. La sol·licitud esmentada s'ha de presentar a la Comissió Paritària, juntament amb els comptes de resultats i el balanç de l'últim any, supervisat per un censor jurat de comptes, així com una memòria de la situació, un pla de viabilitat i el temps que sol·licita de suspensió. La Comissió Paritària ha de decidir sobre la qüestió i indicar en el seu informe la durada de la suspensió, com també el percentatge de no-aplicació de l'increment salarial.

#### Article 48

##### *Comissió Paritària, d'interpretació, vigilància i mediació*

La interpretació, vigilància i totes les activitats que tendeixen a l'eficàcia pràctica del Conveni, s'han de fer per una Comissió Paritària formada per 8 representants, 4 de la representació empresarial i els altres 4 de la representació dels treballadors. Aquests representants s'han

de nomenar en el primer mes des de la publicació del Conveni.

La Comissió pot utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors, en totes les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors han d'ésser nomenats lliurement per les parts.

La Comissió té les funcions específiques següents:

- a) Interpretació autèntica del Conveni.
- b) Arbitrar en les qüestions de conflicte que puguin sorgir en l'enquadrament o no, de determinades empreses, en l'àmbit funcional del Conveni.
- c) Totes les qüestions que, de mutu acord, li siguin sotmeses per les parts.

La intervenció de la Comissió, en les matèries dites, és preceptiva, sens perjudici de la llibertat que tenen les parts per poder acudir a l'autoritat o jurisdicció competent, un cop esgotat aquest tràmit.

Quant al procediment d'actuació, cada part ha de formular, a la seva respectiva representació, les qüestions que sorgeixin en relació amb els punts ressenyats en l'enunciat de les seves funcions. D'aquestes qüestions s'ha d'informar a l'altra part, perquè ambdues parts, en un termini de quinze dies, a comptar des de la data de l'última comunicació, es posin d'acord en assenyalar el dia i l'hora en què la Comissió haurà de reunir-se per emetre el corresponent informe. Els acords, que han de ser unànimes, s'han de comunicar als interessats mitjançant còpia de l'acta de la reunió.

La Comissió té el domicili a l'avinguda Roma, 7, 6è, 43005, de Tarragona i al carrer August, 48, 2n, 43003 de Tarragona i carrer Ixart núm. 11, 4 planta de 43003 Tarragona. La Comissió també es pot reunir en qualsevol altre lloc, si així s'acorda prèviament.

#### Article 50

##### *Dret supletori*

En tot allò no previst en el present Conveni col·lectiu les parts, de mutu acord, convenen que s'han de regir per l'Estatut dels treballadors, i les normes, lleis o reglaments que puguin establir-se a cada moment i que siguin d'aplicació.

#### ANNEX

##### Taula salarial 2004 - 2005

###### *Grup I*

Empaquetador .....	684,38	704,91
Personal de neteja .....	684,38	704,91
Treballador no qualificat de 16 anys .....	495,36	510,22
Treballador no qualificat de 17 anys .....	495,36	410,22
Vigilant .....	684,38	704,91

###### *Grup II*

Auxiliar administratiu .....	684,38	704,91
Auxiliar de caixa .....	684,38	704,91
Ajudant .....	684,38	704,91
Xofer de primera .....	701,47	722,51
Xofer de segona .....	684,38	704,91
Dependent .....	744,65	766,99
Mosso .....	684,38	704,91
Mosso especialitzat - torero ...	701,47	722,51
Professional d'ofici - oficial 1a .....	701,47	722,51
Professional d'ofici - oficial 2a .....	684,38	704,91

###### *Grup III*

Capatàs .....	713,14	734,54
Comptable, caixer .....	755,94	778,62
Cap de magatzem .....	862,64	888,52
Cap de secció administrativa ..	836,04	861,12
Cap de secció mercantil .....	751,50	774,04
Oficial administratiu .....	720,35	741,96
Programador .....	755,94	778,62
Secretari .....	738,12	760,26
Supervisor .....	818,44	842,99
Viatjant .....	751,50	774,04

###### *Grup IV*

Títulat de grau mitjà .....	866,84	892,85
Títulat de grau superior .....	992,30	1.022,07

###### *Grup V*

Cap d'administració .....	900,06	927,06
Cap de compres .....	960,58	989,39
Cap de divisió .....	982,53	1.012,01
Cap de personal .....	960,54	989,36
Cap de vendes .....	960,54	989,36

###### *Grup 0*

Director .....	1.111,71	1.145,06
----------------	----------	----------

##### *Contracte per a la formació*

El salari és del 80% i del 90% per al 1r i 2n any de contracte, de la categoria de referència en formació.

(05.109.136)



## DEPARTAMENT DE BENESTAR I FAMÍLIA

### ORDRE

BEF/184/2005, de 25 d'abril, per la qual s'obre convocatòria i s'aproven les bases per a la concessió d'ajuts del Programa per a l'adaptació o l'accessibilitat d'habitatges per a persones amb disminució.

Atesos el Decret legislatiu 17/1994, de 16 de novembre, pel qual s'aprova la refosa de les lleis 12/1983, de 14 de juliol; 26/1985, de 27 de desembre, i 4/1994, de 20 d'abril, en matèria d'assistència i serveis socials; el Decret 284/1996, de 23 de juliol, de regulació del sistema català de serveis socials, modificat pel Decret 176/2000, de 15 de maig, i el IV Pla d'actuació social, aprovat per Acord del Govern de 8 d'octubre de 2003;

Atesa la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barres arquitectòniques i el Decret 135/1995, de 24 de març, de desplaçament de la Llei anteriorment esmentada;

Atesos el Decret 192/1993, de 27 de juliol, de reestructuració del Departament de Benestar Social; el Decret 402/2000, de 27 de desembre, de reestructuració de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, i el Decret 409/2000, de 27 de desembre, de l'estructura territorial del Departament de Benestar Social;

Atès el que preveu la Llei 11/2004, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2005, i el Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya;

Vist l'informe del Consell General de Serveis Socials i en ús de les facultats que m'atorga la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya,

### ORDENO:

#### Article 1

##### Objecte

S'obre la convocatòria per a la concessió d'ajuts del Programa per a l'adaptació o l'accessibilitat d'habitatges per a persones amb disminució, i s'aproven les bases que han de regir aquesta convocatòria, que figuren a l'annex 1 d'aquesta Ordre.

#### Article 2

##### Partida pressupostària i quantia

2.1 La partida del pressupost de l'any 2005 amb càrrec amb la qual s'imputen els ajuts corresponents al Programa per a l'adaptació o l'accessibilitat d'habitatges per a persones amb disminució és: 5001 D/781.0023.00/3161.

2.2 La quantia màxima inicialment disponible és de 1.200.000 euros.

2.3 El crèdit inicial disponible indicat es podrà modificar amb subjecció a la normativa vigent.

#### Article 3

##### Sol·licituds i terminis de presentació

3.1 El termini de presentació de sol·licituds és de quatre mesos a comptar de l'endemà de la data de publicació d'aquesta Ordre.

3.2 Les sol·licituds presentades durant l'any 2004 no ateses per manca de disponibilitat pres-

supostària, o no resoltes expressament, es tindran per sol·licituds incorporades a la present convocatòria, sempre que s'acrediti el compliment dels requisits establerts.

En aquest cas, es considerarà que la data de presentació de la sol·licitud és la de l'entrada en vigor d'aquesta Ordre, sens perjudici de quan s'hagi produït la necessitat.

En aquests casos no caldrà presentar una nova sol·licitud.

#### Article 4

##### Tramitació i resolució

4.1 La tramitació de les sol·licituds presentades correspon als serveis d'Atenció a les Persones dels serveis territorials del Departament de Benestar i Família corresponents al domicili de la persona sol·licitant. La resolució serà dictada, per delegació, pels mateixos òrgans anteriorment esmentats.

4.2 El termini màxim per emetre i notificar la resolució, que ha de ser degudament motivada, és de sis mesos a partir de l'endemà de la data de finalització del termini de presentació de les sol·licituds.

4.3 Transcorregut el termini establert a l'apartat anterior sense que s'hagi notificat una resolució expressa, les persones interessades poden entendre desestimades les seves sol·licituds per silenci administratiu.

4.4 La resolució es notificarà als interessats per correu certificat. Contra aquesta resolució, que no exhaurix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el mateix òrgan que dicta la resolució o davant l'òrgan superior jeràrquic, en el termini d'un mes, en els termes que disposa l'article 114 i següents de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Les dades de caràcter personal obtingudes en la gestió d'aquests ajuts s'incorporaran en el fitxer automatitzat Expedients de Prestacions Individuals regulat a l'Ordre BEF/419/2003, d'1 d'octubre. La seva finalitat és la gestió de la sol·licitud i el seu destinatari és la direcció general de l'ICASS.

—2 Al final de l'exercici es donarà publicitat als ajuts atorgats mitjançant l'exposició d'aquestes en els taulers d'anuncis de la seu central del Departament de Benestar i Família i dels serveis territorials, d'acord amb el que preveu l'article 94.6 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya.

#### DISPOSICIONS FINALS

—1 Es faculta la persona titular de la Direcció de l'ICASS perquè prengui les mesures necessàries per a l'aplicació d'aquesta disposició.

—2 Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 25 d'abril de 2005

ANNA SIMÓ I CASTELLÓ  
Consellera de Benestar i Família

### ANNEX 1

*Bases per a la concessió d'ajuts del Programa per a l'adaptació o l'accessibilitat d'habitatges per a persones amb disminució*

#### —1 Objecte

Aquests ajuts tenen per objecte fomentar les inversions per a l'adaptació o l'accessibilitat de l'habitatge habitual (ja sigui de propietat o lloguer) de la persona amb disminució i mobilitat reduïda per tal de fer-lo accessible i funcional, i facilitar la seva autonomia personal, mitjançant l'atorgament d'ajuts a fons perdut, d'acord amb les bases que s'especifiquen a continuació.

#### —2 Actuacions subvencionables

2.1 Són subvencionables les actuacions següents:

##### a) Accés a l'habitatge:

Construcció de rampes o, en cas que no siguin viables, solucions tècniques de tipus plataformes elevadores especials per a persones amb mobilitat reduïda.

Modificació de portes d'accés.

Pavimentació o modificació de pavimentació perimetral de l'habitatge per un altre d'antilliscant.

Modificació de la balconera de sortida exterior.

Anivellament d'espais.

Col·locació de passamans.

Instal·lació d'ascensor, canvi de cabina, portes i botoneres, instal·lació per a portes obertes, etc.

Modificació d'alçada dels graons.

Modificació d'elements complementaris (manetes de les portes, espells, claus de pas, botoneres, etc.).

Aparells fixos:

Plataforma elevadora vertical tipus tisorà.

Funció: superar desnivells verticals de fins a 1 metre.

Elevador individual vertical amb el corresponent contracte de manteniment de l'aparell.

Funció: pujar de forma vertical fins als límits homologats.

Plataforma per pujar escales.

Funció: pujar un tram d'escales seguint el seu recorregut.

Plataforma per pujar escales de seient.

Funció: pujar un tram d'escala assegut en un seient seguint el seu recorregut.

b) Interior de l'habitatge:

Globals:

Modificació de la cambra de bany.

Construcció de la cambra de bany.

Modificació de la cuina.

Construcció de la cuina.

Parcials:

Modificació de portes i/o balconeres.

Modificació de parets divisòries.

Substitució de paviments.

Substitució d'elements.

Col·locació de passamans.

Petites rampes interiors.

Col·locació de barres i seient de bany quan estan inclosos dins la modificació o adaptació completa del bany.

2.2 La tipologia és la següent:

a) Habitatge habitual:

Reforma completa: canvis en la distribució original de l'habitatge i adaptació de les noves peces i/o elements (sala, cuina, passadissos, cambres de bany, dormitoris, portes, etc.).