

# CONVENI COL·LECTIU REGIO7 1989

## ACORD

de 4 de juliol de 1990, pel qual s'ordena la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA.

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, subscrit per la representació de l'empresa esmentada i per la dels seus treballadors el dia 9 de febrer de 1990, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, aquesta Direcció General

Acorda:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

- 2 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Notifiqueu aquest Acord a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 4 de juliol de 1990

Rafael Ortiz i Cervelló  
Director general de Relacions Laborals

1r CONVENI  
col·lectiu d'Edicions Intercomarcals, SA

Capítol 1  
Disposicions generals

Article 1  
Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta i és d'aplicació per a tot el personal d'Edicions Intercomarcals, SA, vinculat a l'empresa mitjançant contracte laboral, amb independència de la tasca que tingui assignada. S'exclouen expressament: a) El personal d'alta direcció contemplat en l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

b) Els corresponsals i col·laboradors que no tenen dependència ni subordinació respecte als serveis contractats.

c) Els distribuïdors i venedors per compte propi o a tant l'exemplar i els que, sense relació laboral, realitzin prestació de serveis a Edicions Intercomarcals, SA.

Article 2  
Àmbit geogràfic

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball que l'empresa té o pugui tenir en el futur durant la seva vigència que estiguin dins el territori estatal.

Article 3  
Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà a tots els efectes una durada d'un any a partir de l'1 de gener de 1989, amb independència de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

Article 4  
Pròrroga

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni establerta en el seu article 3, si no hi hagués denúncia expressa per qualsevulla de les parts amb, com a mínim, quinze dies d'antelació, s'entendrà que aquest Conveni queda prorrogat per a tot l'any 1990, de conformitat amb l'article 86.2 de l'Estatut dels treballadors, i amb un increment del salari ordinari i fix (SOF) de cada treballador de, com a mínim, l'IPC de gener a desembre de l'any anterior més dos punts.

Article 5  
Revisió i rescissió

La denúncia que proposa la revisió o rescissió del Conveni s'haurà de presentar d'acord amb el procediment que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors. Si les negociacions del futur Conveni es prolonguessin més enllà del 31 de desembre de 1989, s'entendrà prorrogat aquest Conveni provisionalment fins a la finalització de les negociacions.

Es considera causa de revisió per a qualsevol de les parts el fet que, per disposicions legals, s'estableixin limitacions o millores a les condicions reconegudes en aquest Conveni, sempre que l'afectin notòriament i considerades en el seu conjunt.

## Article 6

### Garantia ad personam

Es respectaran les condicions personals que amb caràcter global sobrepassin les establertes en aquest Conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

## Article 7

### Vinculació a la totalitat

Si qualsevol dels acords continguts en aquest Conveni resultés anul·lat o modificat a instàncies de l'autoritat laboral, en atenció al que disposa l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, aquest Conveni quedarà sense cap efecte en la seva totalitat, ja que constitueix un tot indivisible. En aquest cas, ambdues parts hauran d'iniciar una negociació en un termini mínim de 30 dies a comptar des de la data de l'anul·lació o modificació del Conveni esmentat.

## Article 8

Per a les qüestions que es derivin d'aquest Conveni, tal i com determina l'article 85.d) de l'Estatut dels treballadors, es nomena una Comissió paritària composta per dos representants dels treballadors i dos representants de l'empresa.

Per part dels treballadors:

Mercè Puigpelat i Pallarés.

Salvador Redó i Martí.

Per part de l'empresa:

Joan Montraveta i Montraveta.

Josep Sagués i Tatjé.

## Capítol 2

### Organització del treball

## Article 9

### Principi general

L'organització pràctica del treball i de l'assignació de funcions és facultat exclusiva de l'empresa, que està obligada a portar-la a terme en col·laboració mútua amb tots els treballadors.

Els representants legals dels treballadors exerciran funcions d'assessorament, orientació i propostes amb temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball.

## Article 10

### Estructura organitzativa

Edicions Intercomarcals, SA, està organitzada en quatre departaments, d'entre els quals el de redacció depèn, quant a la distribució del treball i al funcionament, del director de publicacions. Els altres tres depenen de gerència.

#### a) Departament de redacció.

El formen el conjunt de treballadors que tenen cura dels continguts de redacció, gràfics, fotogràfics, de documentació, arxiu i servei de les publicacions que edita Edicions Intercomarcals, SA.

#### b) Departament d'administració.

El formen el conjunt de treballadors que tenen cura de la gestió comptable d'actius, passius i balanços de l'empresa i de totes aquelles tasques administratives orientades al control i seguiment de la gestió de compres, facturació, distribució, manteniment, recepció i personal.

#### c) Departament de producció.

El formen el conjunt de treballadors que tenen cura de l'elaboració dels productes que edita l'empresa en la part de pre-edició, edició i impressió, i del manteniment dels equips propis del departament.

#### d) Departament comercial.

El formen el conjunt de treballadors que tenen cura de la venda i promoció dels productes que comercialitza l'empresa i de la seva projecció al mercat.

Cada departament de l'empresa podrà, si l'estructura ho exigeix, utilitzar fórmules d'organització complementàries que permetin un millor funcionament sense, però, que això representi perjudici per als drets adquirits dels treballadors.

## Article 11

## Categories

Les categories professionals de cada treballador d'Edicions Intercomarcals, SA, són les que queden explicitades en l'annex 1 d'aquest Conveni.

## Article 12

### Condicions de treball

Tots els treballadors tenen l'obligació de respectar les normes de treball establertes i els mecanismes que l'empresa utilitzi per a una òptima producció i qualitat, sense que això suposi un perjudici físic o psíquic per al treballador. Queden reconeguts a favor dels treballadors els drets derivats de la clàusula de consciència que la Constitució espanyola reconeix.

En tot moment, empresa i treballadors hauran de respectar les normes i instruccions sobre seguretat i higiene en el treball, molt especialment aquelles que afectin la integritat personal dels treballadors que manipulin objectes, màquines, instal·lacions. S'hauran d'utilitzar sempre les proteccions i els elements de seguretat previstos legalment.

## Article 13

### Jornades i horaris

La jornada, per a tot el personal afectat per aquest Conveni, serà de 36 hores setmanals. És facultat de l'empresa fixar inicialment la jornada i l'horari de treball i els diversos torns que s'hagin de fer, tant de dies festius com de diumenges i dissabtes, i atendre les especials característiques de cadascun dels departaments de l'empresa.

No obstant això, es podran distribuir per departaments les hores anuals de treball, de manera que, amb la recuperació prèvia, es pugui lliurar un dia a la setmana, a més dels festius que pertoquin. De totes maneres, el descans setmanal no podrà ser inferior a 36 hores seguides, ni alterat unilateralment per part de l'empresa. Una vegada estigui assignat el descans setmanal, aquest serà fix i no es podrà obligar a modificar-lo durant la vigència del Conveni col·lectiu, i es garanteix al personal de la plantilla la producció en tots els supòsits, sempre que l'empresa hi aportï els mitjans necessaris.

## Article 14

Les modificacions relatives a la jornada i a l'horari de treball es regiran pel que disposin els articles 36, 37 i 41 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 15

### Assistència

Les hores d'entrada i sortida del treball tindran una tolerància de deu minuts. El personal administratiu que faci jornada partida podrà acollir-se a horari flexible de fins a 30 minuts a l'entrada al matí i els recuperarà el mateix dia. L'assistència serà mesurada per mitjans mecànics o electrònics.

## Article 16

Ateses les característiques del treball periodístic que obliguen a la finalització de la seva tasca, tots els treballadors directament relacionats amb la redacció, el muntatge, la composició gràfica i escrita, la impressió, la distribució i els continguts publicitaris es comprometen a allargar el seu treball el temps que sigui imprescindible fins a acabar el producte editorial de periodicitat diària, en l'actualitat el diari Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials.

El temps de treball allargat es compensarà, durant un termini màxim de dos mesos en què s'hagi produït, per mitjà de temps de descans, equivalent al realitzat.

En tot cas, es garantiran sempre els descansos mínims establerts legalment entre el final d'una jornada, ordinària o allargada, i el començament de la següent.

Ateses les característiques del treball dels periodistes, la senyalització de torns, els horaris i les tasques, el control d'assistència, són competència exclusiva del director de la publicació, respectant sempre les normes establertes per aquest Conveni col·lectiu.

Com que no és possible, per la naturalesa de la professió periodística, determinar un horari rígid de treball, cada membre de la redacció tindrà assignat un horari base, d'acord amb les exigències del departament i les disponibilitats tècniques, per executar correctament la tasca encarregada.

Els redactors que tinguin reconeguda la lliure disposició, a més de les tasques encomanades, estaran a disposició de la direcció en tot moment per cobrir necessitats informatives de caire eventual. El treball dels periodistes es considerarà a feina feta. Això implica que, un cop estigui finalitzada la feina, s'haurà acomplert la jornada.

## Capítol 3

### Condicions econòmiques

## Article 17

### Conceptes salarials

Són totes aquelles remuneracions que, sota criteri, satisfà l'empresa i que queden reflectides en l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors i, concretament, les detallades als articles següents i a l'annex 1 d'aquest Conveni.

#### Article 18

##### Salari ordinari i fix (SOF)

És el conjunt de remuneracions que, amb caire fix i ordinari, es cobren mensualment, independentment del plus conjuntural de tipus personal o per quantitat o qualitat de feina, o qualsevol altra situació que es pugui percebre. Formen part del salari ordinari i fix el salari base, el plus de Conveni i el plus d'antiguitat.

#### Article 19

##### Salari base

És la remuneració mensual que, amb caràcter de mínim i per jornada completa, cobra cada treballador, i que per aquest Conveni queda fixat i especificat a l'annex 1.

#### Article 20

##### Plus de Conveni

Es la remuneració que queda fixada en cada Conveni col·lectiu com a increment del salari ordinari i fix i passa a formar part del salari base en el moment que es negocia un nou Conveni. El plus de Conveni que figurarà en el salari ordinari i fix d'aquest Conveni és el que queda fixat i especificat a l'annex 2.

#### Article 21

##### Antiguitat

Són dos triennis del 5% i quinquennis successius del 5%, calculats sobre el salari base més el plus de Conveni, sense perjudici del que estableix l'article 25 de la Llei 8/1980, de l'Estatut dels treballadors. Els augmentos periòdics per antiguitat s'abonaran a partir del primer dia del mes següent a aquell en què s'acompleixi el trienni o el quinquenni.

#### Article 22

##### Plus de titulació

Aquest complement s'abonarà a periodistes titulats o inscrits en el Col·legi Professional de Periodistes, i als titulats de grau superior que facin a l'empresa tasques pròpies del títol. La quantitat serà de 7.650 pessetes al mes.

#### Article 23

##### Plus de lliure disposició

Aquest plus, fixat en la quantitat d'un 8% del SOF, el cobraran tots aquells treballadors que, ateses les especials característiques de l'empresa periodística, admetin explícitament la prolongació i lliure disposició de la seva jornada laboral si les circumstàncies puntuals de la informació o d'altres factors d'evident interès del producte editorial de periodicitat diària, en l'actualitat el diari Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials, ho fan necessari a criteri dels caps de departament. El cobrament d'aquest plus suposa la renúncia a compensacions econòmiques per l'excés de la jornada, però en cap cas no suposa un increment del conjunt anual d'hores treballades.

#### Article 24

##### Plus de treballs penosos i perillosos

La quantitat d'aquest plus serà d'un 2% sobre el SOF de cada categoria professional, i el cobraran aquells treballadors que ocupin llocs de treball susceptibles de ser considerats penosos o perillosos per part d'una Comissió paritària. Entren dins d'aquest plus els correctors que utilitzen la pantalla d'ordinador com a instrument constant per desenvolupar la seva tasca.

#### Article 25

##### Plus de nocturnitat

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada, com a mínim, en un vint-i-cinc per cent sobre el salari base, tal i com determina l'article 34.6 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest plus computarà en les retribucions d'incapacitat laboral transitòria, de vacances i pagues extraordinàries, de juny i Nadal, i s'utilitzarà com a norma de càlcul proporcional el que s'hagi abonat per aquest concepte durant els tres últims mesos. Aquest plus, no el cobraran els treballadors que tinguin assignat el plus de lliure disposició.

#### Article 26

##### Plus de treball dominical i guàrdies de cap de setmana

Tots els treballadors que facin la seva jornada laboral en diumenge o que, per necessitats de redacció, realitzin guàrdies de cap de setmana cobraran un plus de 4.000 pessetes si la seva jornada s'inicia a partir de les 7 de la tarda del diumenge; de 5.000 pessetes, si la seva jornada comença a partir de les 2 de la tarda, i de 6.000 pessetes, si es fa guàrdia durant el cap de setmana. Aquest plus computarà en les retribucions d'incapacitat laboral transitòria en cas que no es pugui assistir al treball en diumenge fins al màxim de dues vegades per any natural. També computarà en la retribució de vacances, i s'utilitzarà com a norma de càlcul proporcional el que s'hagi abonat per a aquest concepte durant els tres últims mesos treballats, sempre a preu actualitzat. Els treballadors que realitzin la jornada laboral en diumenge, mentre es mantingui l'estructura actual de cinc edicions, descansaran els dimarts.

#### Article 27

#### Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries només es podran fer en casos molt excepcionals i per exigències de la producció. En cas de fer-se hores extraordinàries, el responsable de la secció o departament haurà de sol·licitar-ho a la direcció de l'empresa i comunicar-ho al Comitè d'empresa. Si s'autoritza fer hores extraordinàries, es fixarà el temps i la qualitat abans d'iniciar-les i es pagaran d'acord amb les taules de l'annex 3.

La realització d'hores extraordinàries serà sempre voluntària. L'excedent d'hores sobre la jornada laboral en els treballadors amb plus de lliure disposició no tindrà caràcter extraordinari.

#### Article 28

##### Festius

Tots els dies festius aprovats pels organismes de treball en el calendari oficial es consideraran abonables i no recuperables. Al personal que, per necessitats de l'edició de periodicitat diària, en l'actualitat Regió 7 i els seus suplementos i edicions especials, li correspongui treballar en les festes oficials o de descans setmanal, se'l compensarà augmentant-li el període de vacances anuals reglamentàries o permetent-li gaudir dels dies treballats en altres dates de l'any que triï, amb anterioritat, l'interessat. En totes dues opcions, la proporció serà d'un dia i mig laborable per festiu o dia de descans treballat. De comú acord empresa-treballador, també es podrà retribuir econòmicament els dies festius o de descans setmanal treballats a raó d'un dia i mig per dia festiu treballat. La solució que s'esculli s'haurà de comunicar al departament de personal. En cas de no posar-se d'acord el cap de secció i l'interessat, el treballador podrà recórrer a la direcció de l'empresa, o a la Comissió paritària, que ho resoldrà convenientment.

#### Article 29

##### Pagues extraordinàries

Com a part integrant del salari, els treballadors d'Edicions Intercomarcals, SA, tindran dret a la percepció de les pagues extraordinàries següents:

a) Paga d'estiu: es cobrarà abans del dia 17 de juliol i serà equivalent al salari total que el treballador hagi cobrat el mes anterior, exceptuant-ne el període d'ILT, menys el plus de treball dominical i conceptes extraordinaris.

b) Paga de desembre: es cobrarà abans del dia 24 de desembre i serà equivalent al salari total que el treballador hagi cobrat el mes anterior, exceptuant-ne el període d'ILT, menys el plus de treball dominical i conceptes extraordinaris.

En cas que el treballador hagi prestat els seus serveis a l'empresa durant un període inferior a un any, la retribució serà proporcional al temps treballat.

L'empresa es reserva el dret de fraccionar les dues pagues en quatre pagaments, que es faran cada trimestre.

#### Article 30

##### Vacances

El període anual de vacances, que es fixa de gener a desembre, no podrà ser compensat en metàl·lic, tal i com determina l'Estatut dels treballadors, tret, però, de la baixa definitiva o temporal per servei militar o prestació social substitutòria, i també en casos d'excedència o incapacitat laboral transitòria.

El període de vacances serà de 30 dies naturals o fracció proporcional al temps d'alta a l'empresa. Es faran durant l'any en curs, dins els períodes fixats per l'empresa, amb la confecció prèvia d'un calendari que exclourà els períodes que coincideixen amb els de més forta activitat productiva.

Els períodes de vacances seran:

Del 15 de gener al 30 de març.

De l'1 de juny al 31 d'octubre.

Tot treballador coneixerà el seu període de vacances dos mesos abans de l'inici del seu primer període. A l'hora de fer aquest calendari, l'empresa haurà de tenir en compte: L'interès de producció.

Que els treballadors amb responsabilitat familiar tindran preferència al fet que el seu període de vacances coincideixi amb el període de vacances escolar i amb el seu cònjuge.

Que en aquestes preferències, o en qualsevol altra distribució que es faci dins de cada secció o departament, se seguirà l'ordre que marqui l'antiguitat laboral de cada treballador: com més antic, més preferències.

Que cada treballador que ho desitgi pugui escollir-fraccionar les seves vacances com a màxim en dues parts i sempre en diferents períodes.

El fraccionament mai no podrà contemplar una fracció inferior a deu dies.

Qualsevol alteració d'aquestes normes s'haurà de fer amb l'acord previ entre empresa i treballador.

En cas d'alta d'un treballador a l'empresa a partir de l'1 de setembre les vacances corresponents a l'anualitat s'acumularan a les de l'any següent.

En el cas que el treballador es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria en el moment de començar a gaudir de les seves

vacances, conservarà el dret a efectuar-les durant la resta de l'any natural tan aviat com sigui donat d'alta. Empresa i treballador podran acordar compensació econòmica.

#### Article 31

##### Participació en els beneficis

Dins del mes de febrer de cada any es cobrarà una paga anomenada de beneficis que serà equivalent al 8% del total de retribucions que configuren en el salari ordinari i fix de cada treballador guanyat durant l'any anterior, incloses les pagues extraordinàries de juny i Nadal.

La paga de beneficis es referirà sempre als 12 mesos vençuts de l'any natural immediatament anterior. Els treballadors que s'hagin incorporat durant el període de gener a desembre cobraran la part proporcional que correspongui al total de les retribucions que hagin guanyat des del moment de la seva incorporació fins al cap d'any en concepte del seu salari ordinari i fix. Els treballadors que tinguin paga per dotze mesos cobraran, com a mínim, l'import d'una mensualitat mitjana anual.

#### Article 32

##### Compensació per ILT

El treballador que es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada de qualsevol contingència serà compensat per l'empresa, mentre hi pertanyi en plantilla, a partir del primer dia de baixa amb una quantitat que, sumada a la percepció per aquest concepte de la Seguretat Social, arribi al 100% del salari total que hagi cobrat el mes anterior, menys el plus de treball dominical, durant els tres primers mesos d'incapacitat. A partir del quart mes, la percepció d'aquest concepte, per part del treballador, serà del 75% del salari total que hagi cobrat el mes anterior menys el plus de treball dominical, excepte en el cas de maternitat, que serà el que determini la llei, i en el cas d'accident laboral, que serà del 100% durant tot un any com a màxim. Independentment d'això, el treballador cobrarà les quantitats íntegres que, amb càrrec a l'empresa, li corresponguin per la seva situació familiar. El control de la malaltia, a efectes de reconeixement del dret a percebre'l d'aquesta compensació, podrà ser verificat mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic, tal i com estableix l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 33

##### Ajut familiar

Els treballadors, beneficiaris o no del règim de protecció familiar, cobraran les prestacions establertes per la Seguretat Social per fills en la quantitat i extensió que determini la llei.

#### Article 34

##### Plus de categoria o càrrec

Aquest plus, en quantitat variable en funció del tipus de responsabilitat que s'exerceix a l'empresa, però sempre sobre el salari ordinari i fix de cada categoria professional, s'aplicarà a aquells treballadors que l'empresa, en funció dels seus coneixements professionals, qualitats de comandament i disposició personal, faci responsables d'una secció, una àrea, un departament. Aquest plus no forma part integrant del salari ordinari i fix i podrà ser deduït de tot treballador que deixi de tenir aquesta condició.

L'escalat percentual en funció del càrrec serà aquest:

Subdirector: 25% sobre el SOF.

Tècnic de grau superior: 25% sobre el SOF.

Redactor en cap d'àrea: 15% sobre el SOF.

Director de producció: 15% sobre el SOF.

Director comercial: 15% sobre el SOF.

Cap d'administració: 15% sobre el SOF.

Els treballadors que tinguin assignat aquest plus no cobraran ni plus de nocturnitat ni plus dominical, encara que realitzin o puguin realitzar la seva jornada laboral en torn de nit o en diumenge.

Redactor en cap de secció: 5% sobre el SOF.

Cap de secció: 5% sobre el SOF.

Cap de publicitat: 5% sobre el SOF.

Cap de distribució: 5% sobre el SOF.

Cap de tallers: 5% sobre el SOF.

Tècnic de grau mitjà: 5% sobre el SOF.

Els treballadors que tinguin assignat aquest plus sí que cobraran el plus de dominical, però no cobraran el plus de nocturnitat. S'entén que cobraran el plus dominical sempre que treballin en diumenge.

#### Article 35

##### Compensació de despeses i quilometratge

Quan, per necessitats del servei, el personal es traslladi a fer treballs que impliquin passar la nit fora del seu lloc de residència habitual, l'empresa abonarà la totalitat de les despeses ocasionades i degudament justificades per realitzar la tasca encomanada.

Al personal que, per necessitats del servei, s'hagi de traslladar a llocs que li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonarà 2.500 pessetes en concepte de dieta sencera; 1.500 pessetes en concepte de mija dieta (esmorzar i dinar), i 1.000 pessetes en concepte de dinar o sopar.

Al personal que es traslladi a llocs que no li permetin tornar diàriament al seu lloc de residència habitual, l'empresa li abonarà el 100% de les despeses realitzades, sempre que es presentin justificants, a més d'un 10% en concepte de bossa de viatge.

L'empresa abonarà als treballadors que es desplacin l'import de les autopistes i dels aparcaments utilitzats amb la presentació prèvia dels corresponents comprovants.

El quilometratge dels cotxes s'abonarà a raó de l'escalat fixat en l'annex 2.

#### Article 36

##### Plus de suplències o substitucions

El personal d'Edicions Intercomarcals, SA, es compromet a suplir les baixes temporals que es produeixin per vacances, malaltia o permisos dels seus companys de treball dins dels respectius departaments i especialitats, sempre que ho permetin les exigències de capacitat i formació professional, sempre que no s'hagin de treballar més de dues hores diàries per sobre de l'horari normal, i sempre que es garanteixi poder recuperar durant un període de tres mesos l'excés d'hores realitzades durant la suplència o substitució.

Respecte als treballs de categoria superior o inferior, aquest Conveni col·lectiu es remet a l'article 23.1, 2, 3 i 4.

(Vegeu Annexos 1, 2 i 3 a la pàg. 3898)