

2. Mesurament del temps del nou repartiment amb participació d'un delegat del personal, en cas de ser necessari.

3. Cap dels nous repartiments que s'estableixin no ha de suposar la realització obligatòria d'hores extres, per la qual cosa no poden tenir una durada superior en condicions normals de treball i tenint en compte les possibles incidències a les hores contractades.

CAPÍTOL 11

Estipulacions complementàries

Article 32

Per a tot el que no es disposa en el Conveni de Distribució y Reparto, SA, cal atènyer-se al que s'ha pactat en el Conveni col·lectiu nacional del cicle del comerç del paper i de les arts gràfiques, i altres disposicions de general aplicació.

En especial es fa constar que les normes del Conveni col·lectiu nacional del cicle de comerç de paper i arts gràfiques segueixen vigents quan siguin derogats, sempre que suposin condicions més favorables per als treballadors afectats.

Es constitueix la Comissió Paritària per a la interpretació de les qüestions que sorgeixin del present Conveni, la qual està integrada per 2 membres de l'empresa i 2 membres escollits pel Comitè.

ANNEX 1

A tot el personal de Distribució y Reparto, SL, comprès en la relació adjunta al present annex, se'ls ha d'abonar un complement ad personam de 4.004,20 euros anuals, distribuïts en 12 mensualitats de 333,68 euros.

Com ja s'assenyala en el capítol 5, apartat 13 del Conveni, l'esmentat complement ad personam, ha de ser revaloritzable, no absorbible i no compensable.

ANNEX 2

A tot el personal de Distribució y Reparto, SL, comprès en la relació adjunta al present annex, se'ls ha de respectar, segons el capítol 6, apartat 22, les jornades i horaris que fins a la signatura del present Conveni estaven realitzant i que són:

Dia de la setmana	Horari establert
De dilluns a dissabte	de 6 a 8.30 hores
Diumenges i festius	de 6.30 a 9 hores

ANNEX 3

Relació de repartidors en data 31 de març de 2004

Zona CS

Almerich Prieto, Rafael
 Bellido Trenas, José Manuel
 Cabanillas Rodríguez, José
 Del Barrio Estevez, Daniel
 Díaz Fava, Alex
 Domingo Nogués, Juan
 Fernández Carrillo, Jesús
 Laviña Gutiérrez, José
 López Martí, Rafael Francisco
 López Quesada, Juan

Martín Fernández, Francisco
 Martínez Tellez, Pedro
 Mestres Serrano, Juan
 Millón Invernon, Francisco
 Monterde López, Vicente
 Montero Peirón, Lucas
 Mora Cortés, Gonzalo
 Moruno Jiménez, Rafael
 Nicolás Solomando, Jordi
 Picazo Cortés, Juan
 Rico Pedrola, Antonio
 Rodríguez Arranz, Alberto
 Rodríguez Estepa, Alfonso
 Rodríguez Tortosa, Juan Antoni
 Ruíz Ibáñez, Alberto
 Solares Brocal, Rafael
 Tomás González, Joaquín
 Ventureira Fernández, José M.

Zona HT

Amezcuza Morales, Francisco
 Batalla Madonar, Gabriel
 Cabanillas Agudo, Daniel
 Castro Matarin, Jose Luis
 Chamorro Esbri, José
 García Balaña, Juan
 García García, Jesús
 García Jarque, Julián
 García Muñoz, Pedro
 García Yeste, Julián
 González Bruna, Helenio
 Hidalgo Muñoz, Cayetano José
 Infante Tenorio, Antonio
 Martínez Rodríguez, Rafael
 Miralpeix Mestres, Marc
 Navarro Infante, Rafael
 Recacha Manchado, José Antonio
 Romera Martínez, Daniel
 Sanz García, Santos
 Vega Miranda, Juan Antonio

Zona RS

Alcaraz Burgos, Nuria
 Bruna Roman, José
 Fernández Díaz, Juan Miguel
 Flores Folletti, Sergio
 García Martínez, Enrique
 González Morano, Manuel Anton.
 Jiménez Pérez, Gabriel
 López Pérez, Enrique
 Martínez Casalta, Armando
 Ayoral Parra, David
 Paz Serrano, Ricardo
 Prats García, Sigfrido
 Real Guallar, Enrique
 Ussetti Sabaté, Xavier
 Verdiell Sánchez, Sergio

Zona SG

Acero Caballero, Juan
 Acero Sánchez, Juan
 Blanco Calleja, José
 Conejero Rius, Jordi
 Díaz Muñoz, Manuel
 Fernández Baños, Antonio
 Ferrando Díaz, Samuel
 Ferré Blanco, Marcos
 García Requena, Diego
 García Ríos, José Manuel
 García Romero, Antonio
 García Yamuza, Sergio
 Gastón Lorente, Antonio
 Gómez Jiménez, Francisco
 González Pérez, Luis Miguel
 Hernández Sánchez, Bernabé

Lois Taboada, Pablo
 Lozano Guardiola, Sebastián
 Marí Marí, Jaime
 Parra Garriga, Juan Luis
 Prieto Fernández, Marino
 Ramírez Rodríguez, Antonio
 Sacristán Salvador, Jorge
 Sosa González, Julio Martín
 Soto Muñoz, Francisco
 Yáñez García, Manuel

Zona SR

Alonso Prada, Ángel
 Aranda Sevilla, Carlos
 Arenas Ble, Antonio
 Avellaneda García, Amadeo
 Besa Serra, Ignacio
 Cobo Martínez, Alfonso
 Duran Barrachina, Enrique
 Farré Llorens, Jaime
 Ferrando Munto, Francisco Jorge
 Labarga Agudo, Pedro
 Moyano Leyva, Angel Luis
 Peña Pérez, Juan
 Pividal Redon, Vicente
 Pla Ferrero, José Antonio
 Porcel Lacarcel, Jorge
 Reyes Martín, David
 Tena Siuro, Javier
 Toledano Ramón, Jorge

Zona ST

Alfonso Pintado, Manuel
 Algarra Coy, Francisco
 Arredondo Malet, Julio
 Aznar Vicente, José Ignacio
 De la Fuente Cuevas, Juan M.
 Dorado Sánchez, Juan
 Gómez Díaz, José
 Latorre Bolos, Abel
 Martín de Castro, Alfonso
 Martínez Aguera, Carlos
 Martínez Pol, Javier
 Meseguer Rafeles, Miguel
 Monge Mezquita, Miguel
 Moreno Olmedo, Juan
 Muñoz Moreno, Pedro
 Muñoz Rodríguez, Eliseo Miguel
 Pasaro González, Manuel
 Pérez Perona, Miguel
 Piriz Domínguez, Mariano
 Porras Corpas, Jorge
 Poveda Xandri, Amadeo
 Ruíz Ávila, Francisco Manuel
 Ruíz Molina, José Luis
 Sancho Luelmo, Miguel
 Teran León, Luis
 Torrico Sánchez, Joaquín
 Tortosa Iniesta, Jordi
 Valdés Gras, Pedro
 Ventureira Melgosa, Diego
 (04.153.092)

RESOLUCIÓ

TRI/2223/2004, de 7 de juny, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Diari de Girona, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701212).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Diari de Girona, SA, de Girona, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i,

de l'altra, pels dels seus treballadors el dia 18 de maig de 2004, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors; el Decret 326/1998, de 24 de desembre; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 1701212) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a Girona.

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

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

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 7 de juny de 2004

NÚRIA ARNAY I BOSCH

Directora dels Serveis Territorials a Girona en funcions

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Diari de Girona, SA

CAPÍTOL 1

Àmbit i vigència

Article 1

Àmbit territorial

L'àmbit és el de l'empresa per als centres de treball actuals i pels que pugui tenir en el futur.

Article 2

Àmbit personal

Afecta la totalitat del personal actual que presta els seus serveis amb contracte laboral i al que durant la vigència d'aquest Conveni es pugui incorporar amb caràcter fix o temporal, qualsevulla que sigui la seva feina, si bé amb les exclusions següents:

- El personal referit als articles 1.3 i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors
- Professionals liberals vinculats amb contracte civil de prestació de serveis
- Assessors
- Els agents comercials subjectes a la regulació de la Llei d'agència (Llei 12/1992) que treballin per a l'empresa, amb llibertat de representar altres empreses dedicades a igual o a diferent activitat.
- El personal d'altres empreses que presti serveis mitjançant una relació estrictament comercial entre aquestes i el Diari de Girona, SA, en compliment d'un contracte civil de prestació de serveis
- Qualsevol altra persona amb relació contractual de naturalesa jurídica no laboral

Article 3

Àmbit funcional

Aquest Conveni es realitza entre el Diari de Girona, SA i els seus treballadors. Afecta totes les activitats de l'empresa.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni té vigència a partir del dia 1 de gener de

2004, els seus efectes econòmics es retrotrauen exclusivament a aquesta data. La seva duració és de 3 anys, fins al 31 de desembre del 2006, prorrogable tàcitament any rere any.

Article 5

Pròrroga

A la data del seu venciment, en cas que no existís denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb almenys 3 mesos d'antelació a la seva extinció, aquest Conveni s'entén prorrogat any rere any. La denúncia s'ha de comunicar per escrit a l'altra part amb el preavís esmentat i donar-ne trasllat igualment d'aquesta a l'autoritat laboral.

Article 6

Revisió

Si existissin disposicions de rang superior a aquest Conveni, i aquestes establissin millores o limitacions a les pactades en aquest, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, seria causa suficient perquè qualsevol de les parts signants pogués demanar la seva revisió.

CAPÍTOL 2

Interpretació del Conveni

Article 7

Comissió Paritària i Tribunal Laboral de Catalunya

1. Es crea una Comissió Paritària encarregada de la interpretació, conciliació, i vigilància del compliment de les normes d'aquest Conveni col·lectiu i s'hi poden sotmetre a un arbitratge les possibles controvèrsies només en el cas que ho acceptin voluntàriament ambdues parts.

2. Aquesta Comissió ha d'estar formada per 2 representants designats per la Direcció de l'empresa i per 2 representants triats pel Comitè d'Empresa. Cada representant té un sol vot i els acords s'adopten per majoria dels assistents. Per restar constituïda vàlidament es requereix la presència mínima de 2 membres per cada representació.

3. Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini de 72 h, sempre que una de les parts ho sol·liciti, prèvia comunicació escrita. Les decisions s'han de prendre en un període de 10 dies, excepte que la complexitat de l'assumpte requereixi més marge, en aquest cas, la Comissió Paritària pot ampliar el termini en 20 dies més.

4. Pel que fa a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'ha d'estar al que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya signat pels sindicats Comissions Obreres i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7 de novembre de 1990, incorporant-se aquests acords com annex del present Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL 3

Organització del treball

Article 8

Principi general

1. L'organització pràctica del treball i l'assignació de funcions és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa.

Sense minvar l'autoritat conferida a la representació legal de l'empresa, el Comitè d'Empresa té atribuïdes funcions d'assessorament i orientació en els temes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, i pot presentar a l'empresa informe amb caràcter previ a l'execució de les decisions que aquesta adopti en els casos d'implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball, tot això, sens perjudici de les normes legals que li són d'aplicació.

2. Acomiadament per causes objectives.

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin a 1 o més treballadors, ho ha de posar en coneixement del Comitè d'Empresa. Ambdues parts amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, han de reunir-se almenys una vegada i no començar la via legalment establerta. En l'esmentada reunió, les parts han d'analitzar les causes al·legades per l'empresa per procedir a la rescissió dels contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, així com també sobre les mesures necessàries per atenuar els seus efectes en el supòsit en què es consideri inevitable la rescissió dels contractes de treball.

De no arribar-se a acord en la reunió esmentada, i iniciat el procediment legal corresponent en els terminis legalment establerts, l'empresa es compromet a seguir negociant la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya. De no existir possibilitat de conciliació davant l'esmentat organisme, es pot fer en tràmit d'arbitratge davant aquest, si així ho acordem en cada moment la Direcció de l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Article 9

Treballs de diferent categoria

El treballador que realitzi funcions de categoria superior a les que corresponguin a la categoria professional que tingué reconeguda, per un període superior als 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada, si això no obsta el que es disposa en matèria de vacants.

Contra la negativa de l'empresa pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan s'exerceixin funcions de categoria superior, però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realitzi efectivament.

Si per necessitats peremptòries o imprevistes de l'activitat productiva a l'empresari li calgués destinar un treballador a feines corresponents a categoria inferior a la seva, només ho podria fer pel temps imprescindible, li hauria de mantenir la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria profes-

nal, i ho hauria de comunicar als representants dels treballadors.

CAPÍTOL 4

Jornada i horari

Article 10

Jornada de treball

Al personal adscrit al present Conveni, li correspon una jornada laboral de 36 hores setmanals.

El personal amb jornada continuada té dret a un descans retribuït de 20 minuts.

Aquest descans, a menys que es pacti expressament, no es pot acumular ni utilitzar per reduir la jornada laboral.

Article 11

Horari

L'horari de treball de tot el personal, tant per a l'àrea de gestió com per a la de redacció, l'han de fixar, de comú acord, la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, mitjançant quadre horari que s'ha de confeccionar abans del 28 de febrer de cada any.

Article 12

Jornada en diumenge

Tots els treballadors que acordin de forma contractual o voluntària el prestar serveis en diumenge, en jornada de 6 h, per tal de confeccionar l'edició de dilluns, han de percebre, per cada diumenge treballat, la quantitat de 54,97 euros per a l'any 2004 i el dia de descans setmanal que s'ha de fixar d'acord amb l'organització del treball.

Article 13

Hores extraordinàries

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que es realitzin sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball, fixada d'acord amb l'article 10 del Conveni.

2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, excepte el que estableix el núm. 3 d'aquest article. Per als treballadors que per a la seva modalitat o durada del contracte realitzin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es redueix en la mateixa proporció que existeixi entre aquestes jornades.

Als efectes del què disposa l'anterior paràgraf, no s'han de computar les hores extraordinàries compensades mitjançant descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització, ja que això forma part de la flexibilitat de la jornada.

3. No s'ha de tenir en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, així com els derivats d'aquests, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

En tot cas, han de tenir caràcter d'hores estructurals les realitzades per cobrir esdeveniments periodístics imprevisibles, així com les necessàries motivades per absències imprevistes o d'altres circumstàncies de caràcter estructural.

4. A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de me-

surar de mes a mes i totalitzar en el període fixat per l'abonament de les retribucions; s'ha de lliurar còpia del resum al treballador en el rebut que correspongui.

L'empresa ha d'informar periòdicament al Comitè del nombre d'hores extraordinàries realitzades, amb independència del seu caràcter.

Perquè ambdues parts, empresa i treballadors, es puguin acollir al que preveuen les disposicions vigents a cada moment, sobre cotitzacions a la Seguretat Social, s'han de notificar mensualment a l'autoritat laboral les hores extraordinàries de força major i estructurals que realitzin els treballadors.

5 Com a norma general, les hores extraordinàries s'han de retribuir d'acord amb els preus següents, vigents a partir de l'1 de gener de 2001.

Coefficient 1.7 en endavant: 7,97 euros

Coefficient 1.4 al 1.6: 6,97 euros

Coefficient 1 al 1.3: 5,97 euros

No obstant això, de mutu acord entre el treballador i l'empresa es poden acumular per al seu gaudi com a descans, fins a un màxim de 8 dies a l'any, i, en aquest cas, les hores deixen de ser extraordinàries per considerar-se com a flexibilització de la jornada.

Article 14

Nocturnitat

L'empresa Diari de Girona, SA, ha de concedir als treballadors que realitzin la jornada laboral entre les 22 h i les 6 h un plus anomenat de nocturnitat.

La quantitat d'aquest plus s'ha de determinar d'acord amb els criteris següents: 3 o més h diàries de treball en el tram de 22 h a 6 h donen dret a considerar tota la jornada nocturna i, per tant, s'ha d'abonar el corresponent plus de nocturnitat. Amb menys de 3 h, el plus s'ha de calcular únicament sobre les hores realitzades en període nocturn. En cas de treballar menys d'1 h dins d'aquest tram horari de 22 a 6 h, no es merita el plus de nocturnitat.

CAPÍTOL 5

Vacances, permisos, llicències i excedències

Article 15

Vacances

Tot el personal de l'empresa ha de gaudir d'un període de vacances de 30 dies naturals.

La situació d'incapacitat temporal que coincideixi amb el període vacacional preestablert de forma col·lectiva per a tot el personal no ha de portar un nou assenyalament individual. Igualment la situació d'IT dins de l'any, previ a les vacances no en disminueix el gaudi.

Article 16

Permisos

El treballador, previ avís i posterior justificació, pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 3 dies en cas de naixement d'un fill. Quan per aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar, el termini és de 5 dies.

c) 2 dies en cas de malaltia greu o mort dels parents següents: pares, avis, fills, néts, germans, cònjuge, sogres, cunyats i avis del cònjuge. Quan

per aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar el termini és de 4 dies.

d) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ha d'observar el que aquesta disposi en relació amb la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més d'un 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada en la legislació vigent.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació personal, d'acord amb l'establert legalment o convencionalment.

g) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 h d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, a la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat.

h) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec un menor de 6 anys o un disminuït físic o psíquic, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari base, entre, com a mínim, un terç i com a màxim de la meitat de la duració de la jornada.

i) Tot treballador de l'empresa que estigui matriculat en un curs oficial pot acudir a tots els exàmens finals o alliberadors, sempre que posteriorment aportï justificació de la presentació a l'examen. En cas de discrepància per necessitats del treball, han de determinar conjuntament el Comitè d'Empresa i l'empresa la possibilitat de la seva assistència.

j) Aplicació automàtica de la Llei de protecció familiar (Llei 39/1999, de 5 de novembre).

k) Tots i cadascun dels beneficis establerts per aquest Conveni als matrimonis i cònjuges s'han d'aplicar en la mateixa mesura a les parelles de fet. L'acreditació de l'existència de la parella de fet es pot dur a terme mitjançant la justificació prevista a cada moment per la regulació vigent.

Article 17

Excedències

1. El treballador amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret a un període d'excedència voluntària per un termini de no menys d'1 any i no major de 5. Aquest dret només es pot exercir de nou pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

2. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, comptats des de la data del naixement. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posen fi al que es gaudia. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

3. En els casos contemplats en els apartats 1 i 2, durant el 1r any, el treballador excedent té dret a reincorporar-se amb la reserva del seu lloc de treball, independentment dels anys d'excedència que hagi demanat. Sobrepassat aquest període només conserva un dret preferent al

reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que en aquell moment existissin o es produïssin a l'empresa, a partir de la sol·licitud de reingrés.

4. També poden sol·licitar l'excedència a l'empresa, els treballadors que exerceixin funcions sindicals o polítiques d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput de la seva antiguitat; s'han d'incorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del seu cessament.

5. La petició d'excedència s'ha de formular amb 30 dies naturals d'antelació, almenys, i en igual termini abans de finalitzar la del reingrés. L'incompliment del termini establert per a la sol·licitud de reingrés genera la pèrdua de tots els drets de l'excedent.

Article 18

"Xupetines"

1. Per les especials característiques del treball periodístic, els treballadors es comprometen a prestar també els seus serveis els 14 dies que la legislació assenyalava com a festes abonables. En compensació els treballadors han de gaudir de 17 dies laborables, l'ús dels quals s'ha de pactar de mutu acord. Igualment, aquest període es pot acumular a les vacances anyals en tot o en part, de mutu acord, i sempre que ho permeti l'organització del treball.

2. Tenen la consideració de festes abonables i no recuperables les corresponents als dies 31 de desembre i Dijous Sant. Per al personal de redacció i tallers que s'hagués de quedar en servei voluntari de guàrdia en qualsevol d'aquestes 2 dates s'hauria de considerar aquesta guàrdia com a dia treballat i, per tant, s'hauria de compensar amb 1 dia festiu.

3. Per al cas extraordinari que el 25 de desembre s'hagués de treballar, l'empresa es compromet a pactar les condicions de compensació que calquin amb el Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL 6

Períodes de prova, ascensos i vacances

Article 19

Període de prova

Als treballadors de nou ingrés se'ls pot sotmetre a un període de prova que en cap cas pot excedir de 4 mesos per als tècnics titulats i redactors, ni de 2 mesos per als altres treballadors, exceptuant els no qualificats, que en aquest cas la duració màxima és de 15 dies laborables.

Durant el període de prova el treballador ha de tenir els drets i les obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi, com si fos de plantilla. La relació laboral pot extingir-se a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs d'aquest sense que calgui motiu específic ni cap previ. Passat el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte ha de produir efectes plens, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal i/o maternitat que afectin el treballador durant el període de prova, interrompen el seu còmput.

Article 20

Ascensos

1. Els ascensos per cobrir vacants o ampliacions de plantilla, excepte en els casos que s'enumeren en el punt 4 d'aquest article, s'han de portar a terme prèvia prova d'aptitud teòricopràctica, en la qual s'han de valorar totes les circumstàncies inherents al lloc de treball que s'ha de cobrir, entre el personal de l'especialitat i, si no n'hi ha, entre el d'especialitats afins.

2. En cas d'igualtat en la puntuació que mesuri la capacitat dels aspirants, decideix la major antiguitat a l'empresa.

3. El tribunal que jutja les proves d'accés està integrat per 5 representants, dels quals 3 els designa l'empresa, un d'ells ocupa el càrrec de president, i té el vot de qualitat en cas d'empat. Els representants legals dels treballadors han de designar els altres membres i han de ser preferiblement de categoria superior al lloc que s'ha de cobrir.

4. S'han de proveir per lliure designació de l'empresa, preferentment entre el personal d'aquesta, els llocs de treball de major confiança corresponents als grups i categories següents:

- a) El personal tècnic titulat (excepte el personal de redacció)
- b) Els caps de secció

Article 21

Vacants

L'admissió de personal per l'empresa s'ha de realitzar en cadascuna de les categories professionals d'acord amb les disposicions vigents en matèria de col·locació. És d'exclusiva competència de l'empresa la determinació de l'existència de vacants.

Tot el personal de l'empresa té, en igualtat de condicions, dret preferent per cobrir vacants existents en les categories superiors a la que ostenta en el moment de produir-se. Per això, s'han d'establir en el seu moment, les corresponents proves d'aptitud. Ha de ser mèrit preferent, en igualtat de condicions, l'antiguitat.

Tant pel que fa referència a la matèria regulada per aquest article com en d'altres apartats del Conveni, ha de regir sempre el concepte de no discriminació en les relacions laborals que regula l'Estatut dels treballadors en el seu article 17

CAPÍTOL 7

Beneficis i serveis socials

Article 22

Assegurances

1. Tot treballador de la plantilla de l'empresa, ha de gaudir d'una assegurança de vida que cobreixi el risc de mort o d'invalidesa total, en ambdós supòsits per qualsevol causa, per import de 18.030,36 euros.

2. L'empresa ha de contractar el servei de vigilància a la salut, tal com diu la llei.

Si arran d'un control realitzat per aquest servei es detectés una pèrdua de visió que obligués algun treballador a utilitzar ulleres/lents de contacte o a substituir les que porti, l'empresa s'ha de fer càrrec del 80% del cost, fins a 300,51 euros. A més, en aquells casos en què es trenquin a causa d'un accident laboral també se n'ha de fer càrrec l'empresa.

Article 23

Drets preferents

Tot el personal vinculat a l'empresa ha de comptar amb les preferències següents:

a) Per a tots els llocs de treball en què es requereixi la titulació corresponent, han de tenir preferència, en igualtat de condicions, els treballadors de l'empresa sempre que tinguin els estudis corresponents.

b) L'empresa ha d'atendre els desitjos de promoció professional dels treballadors i facilitar-los els mitjans necessaris per tal que puguin optar a dur a terme altres tasques de categoria similar o superior, per als qui estiguin capacitats.

Article 24

Formació

L'empresa i els representants dels treballadors han de promoure la formació i especialització dels treballadors d'acord amb els canvis tecnològics i professionals que es produeixen.

Article 25

Comitè de Seguretat i Salut en el Treball

L'empresa i els treballadors han acordat constituir un Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, que ha de tenir per objecte vetllar pel compliment de les normes reguladores d'aquesta matèria, tot això d'acord amb el que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 26

Responsabilitat dels treballadors en matèria de prevenció de riscos

Tots els treballadors han de contribuir al compliment de les obligacions en matèria de prevenció amb la finalitat de protegir la seguretat i salut dels seus companys de treball i també de la seva i han de cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i que no comportin riscos per a la seguretat i salut de la totalitat de la plantilla.

Article 27

Incapacitat temporal

L'empresa ha de garantir als treballadors que causin baixa per incapacitat temporal el 100% del seu salari. Aquesta garantia queda sense efecte, quan s'acrediti que el treballador abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, i això amb informe previ del Comitè d'Empresa.

Article 28

Revisió mèdica

1. Revisió mèdica. L'empresa ha de contractar la vigilància a la salut. L'empresa es compromet a garantir la més estricta confidencialitat dels resultats dels exàmens mèdics.

Article 29

Jubilació

Si el treballador amb antiguitat a l'empresa superior a 15 anys, opta per jubilar-se als 63 o 64 anys d'edat ha de percebre l'import de 3 o 2 mensualitats, respectivament, de salari Conveni. I en cas de jubilar-se als 65, 1 mensualitat.

Article 30

Bestretes i préstecs

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals tenen dret a percebre, sense que sigui el dia assenyalat per al

pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Article 31

Assegurança i avaries de l'equip fotogràfic dels fotògrafs

L'empresa té cobertes, mitjançant una pòlissa d'assegurances, per a tot el personal de fotografia, les contingències de robatori i avaria accidental de l'equip fotogràfic, amb les exclusions òbvies quan aquest s'oblidi en un vehicle estacionat en un lloc no vigilat i/o amb les portes obertes.

S'estableix fixar una quantitat de 360,61 euros anuals en concepte d'amortització dels equips de cada fotògraf, als quals se'ls ha d'abonar distribuïda en pagaments mensuals.

CAPÍTOL 8

Comitè d'Empresa i seccions sindicals

Article 32

Drets del Comitè d'Empresa

Els que reconeix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 33

Garanties

Les que reconeix l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 9

Règim contractual

Article 34

Contractació de treballadors

L'empresa pot contractar treballadors, dins les modalitats que preveu la llei i d'acord amb la normativa vigent.

Això no obstant, l'empresa pot establir protocols de col·laboració amb escoles, facultats o d'altres centres homologats, dedicats a la formació de personal específicament relacionat amb la redacció i confecció del diari, previ informe del Comitè d'Empresa, sense que aquesta col·laboració s'entengui com una relació laboral amb el diari, i sí com a mera ampliació pràctica dels estudis.

CAPÍTOL 10

Condicions econòmiques

Article 35

Increment salarial

Els salaris vigents a l'empresa i per a cada categoria professional s'han d'incrementar per a tots els conceptes econòmics expressats en el Conveni en la forma següent:

—Any 2004 l'IPC estatal definitiu del 2003, incrementat en un 0,5%

—Any 2005 l'IPC estatal definitiu del 2004, incrementat en un 0,25%

—Any 2006 l'IPC estatal definitiu del 2005, incrementat en un 0,25%

Tots els acords són de caràcter retroactiu des de la data 1 de gener de 2004.

Article 36

Plus de lliure disposició

El percepc determinat personal de redacció i la seva quantia equival al 20% del salari base.

Article 37

Gratificacions extraordinàries

Són les integrades en el Conveni i en les dades següents:

Juny: Equival a 1 mensualitat de salari base més antiguitat, més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició del personal de redacció, que el percebi, abonant-se aquesta el 30 de juny.

Desembre: Equival a 1 mensualitat de salari base més antiguitat, més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició del personal de redacció que el percebi. S'ha d'abonar el 22 de desembre.

Paga de beneficis: S'ha de repartir entre els 12 mesos de l'any i les 2 pagues extres i han de ser d'1 mensualitat de salari base més antiguitat més la mitjana dels darrers 6 mesos del plus de nocturnitat i/o el plus de lliure disposició del personal de redacció que el percebi.

Article 38

Antiguitat del personal

L'antiguitat del personal és única i igual per a totes les categories i la constitueixen 2 triennis i 3 quinquennis amb el valor anual següent:

1 trienni: 496,67 euros per a l'any 2004, incrementat pels anys 2005 i 2006 segons conveni.

2 triennis: 894,19 euros per a l'any 2004, incrementat pels anys 2005 i 2006 segons conveni.

1 quinquenni: 1.192,10 euros per a l'any 2004, incrementat pels anys 2005 i 2006 segons conveni.

2 quinquennis: 1.391,15 euros per a l'any 2004, incrementat pels anys 2005 i 2006 segons conveni.

3 quinquennis: 1.490,74 euros per a l'any 2004, incrementat pels anys 2005 i 2006 segons conveni.

El període de prova computa a efectes d'antiguitat. Ambdues parts assumeixen el compromís de negociar per al proper Conveni l'eliminació de l'antiguitat i congelar els seus imports, mantenint-se en els termes assenyalats.

Article 39

Dietes

S'han d'abonar les dietes que corresponguin en els viatges i desplaçaments que, per necessitats del servei, realitzin els treballadors fora del lloc on estigui situat el seu centre de treball.

El dia de sortida es considera com a dieta completa i el d'arribada queda reduït a la meitat quan l'interessat pernocti en el seu domicili, a excepció que hagi realitzat fora els 2 àpats principals. La dieta completa és de 59,38 euros i la mitja 16,97 euros, sense que calgui presentar justificants.

Si per circumstàncies especials, prèvia autorització de la Direcció de l'empresa, les despeses originades excedeixen de l'import de les dietes, la diferència s'ha d'abonar, prèvia presentació dels justificants.

Article 40

Desplaçaments

Els desplaçaments amb vehicle propi, justificats per motius de feina, s'han d'abonar a 0,20 euros per a l'any 2004. Els anys 2005 i 2006 s'ha d'aplicar l'IPC estatal.

Article 41

Compensació i absorció

1. El que s'ha pactat és un tot orgànic i indivisible; s'hauria de considerar el Conveni col·lectiu nul i sense cap efecte en el supòsit que les autoritats administratives o laborals competents no aprovessin algun pacte fonamental a judici de qualsevol de les parts negociadores.

2. La compensació i l'absorció ha d'operar quan els salaris realment abonats en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per a tots els treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència.

CAPÍTOL 11

Faltes i sancions

Article 42

Tota falta comesa per un treballador ha de ser qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu. No s'ha de comunicar cap falta al treballador afectat sense cobrir prèviament el següent:

El bon comportament laboral s'entén inherent a la realització de la feina. Sota aquest principi, els actes o omissions contraris a la disciplina i al bon ordre laboral que ha d'existir a l'empresa tenen la consideració de faltes laborals, les quals, en atenció a la seva transcendència, es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

D'acord amb aquesta classificació per nivells de gravetat, als articles següents es relacionen, a títol merament enunciatiu, algunes d'aquestes possibles infraccions, sense que això impliqui que n'existeixin d'altres que per analogia puguin ser enquadrades en aquesta classificació.

Article 43

Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. Faltes de part de la jornada en 30 dies naturals sense el permís oportú o causa justificada i per temps que excedeixi de la falta de puntualitat.

No es considera falta de puntualitat si es deu al funcionament irregular constatat del transport públic.

2. Faltes de puntualitat sense justificar en un període de 30 dies naturals.

Es considera falta de puntualitat:

—El retard en l'entrada a la feina, sobre l'horari establert, superior, a 5 i inferior a 30 minuts

—La sortida abans de l'hora marcada

—L'absència del lloc durant la jornada de treball per un període no superior a 30 minuts.

3. Negligència, desídia o distracció en el compliment de les feines que tingui encomanades. Si per conseqüència d'aquesta actitud, es dificulta o impedeix a la resta de treballadors el desenvolupament de les seves funcions o es causen greus perjudicis a l'empresa, s'ha de considerar falta greu, o molt greu, segons els casos.

4. Negligència, desídia o distracció en la conservació dels locals, mobiliari, documents i, en general, de les instal·lacions i del material propietat de l'empresa.

5. No comunicació de les alteracions familiars que afectin la Seguretat Social en el termini de 5 dies hàbils des que es varen produir.

6. No comunicació a l'empresa dels canvis de residència o domicili en el termini de 10 dies hàbils des que s'hagués produït.

7. No aportació de la baixa, l'alta mèdica o els corresponents comunicats de confirmació en el termini de 3 dies hàbils comptats des del dia del fet causant, excepte en els casos de força major.

8. Permuta de torns, serveis o llocs sense la corresponent autorització, sempre que amb això no es produeix perjudici a l'empresa o al servei per haver quedat degudament cobert el lloc de treball.

9. Manca de polidesa o neteja personal, en els locals de l'empresa de caràcter incidental o que suposin un descuit, sempre que no comportin riscos personals o materials.

10. Falta de respecte o incorrecció amb el públic, subordinats, companys o superiors jeràrquics.

Article 44

Faltes greus

Es classifiquen com a faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en la feina realitzades durant un període de 30 dies. Si s'ha de rellevar a un company, una sola falta de puntualitat ja es considera com a greu.

2. 2 dies de faltes al treball, en 1 mes, sense causa justificada.

3. No comunicació amb la deguda puntualitat dels canvis experimentats en la situació familiar que puguin afectar la Seguretat Social o el tipus de retenció de l'IRPF. La falta maliciosa, en aquests casos, es pot considerar com molt greu.

4. Lliurament a jocs o diversions, qualsevol que fossin, estant de servei.

5. Simulació de malaltia o accident.

6. Desobediència als superiors en qualsevol matèria de servei. Si implica trencament manifest de la disciplina o d'això se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa, es podria considerar molt greu.

7. Simulació de la presència d'un altre treballador, fitxant, contestant o signant per ell.

8. Negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

9. Imprudència en actes de servei, si implica risc d'accident per al treballador, per a tercers o perill d'avaria per a les instal·lacions es considera molt greu.

10. Reincidència en faltes lleus, encara que es tracti d'infraccions de diferent naturalesa, sempre que es realitzin en el període d'1 mes.

11. Comissió reiterada d'errates o omissions de correcció, dels correctors tipogràfics, sempre que les circumstàncies en què el seu treball es va executar, no justifiquin aquestes errates o omissions.

12. Incompliment de les normes de seguretat i salut laboral si se'n deriven danys personals o materials d'escassa entitat.

Article 45

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball fetes en un període de 6 mesos i 20 durant 1 any.

2. Realització, sense el permís oportú, de treballs particulars durant la jornada; utilització, per a ús propi, d'eines de l'empresa, fins i tot si això passa fora de la jornada de treball;

treballar per una altra empresa de la mateixa activitat o sector coincident sense l'oportú permís de la Direcció de l'empresa; treballar en una altra activitat durant la jornada de treball o fins i tot fora d'ella si perjudica la productivitat i bona predisposició al treball del treballador, posteriorment, en incorporar-se a la seva jornada en l'empresa.

3. Fraus, deslleialtat o abús de confiança de les gestions encomanades, i el furt o robatori tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de treball o durant acte de servei en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

5. Condemna per delictes de robatori, furt o malversació fets fora de l'empresa, o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar desconfiança respecte del seu autor, i, en tot cas, les de durada superior a 1 any dictades pels tribunals de justícia.

6. Manca continuada i habitual de polidesa i neteja que causi queixes justificades dels seus companys de treball.

7. Embriaguesa o qualsevol tipus d'intoxicació de drogues durant el servei, o fora d'aquest, sempre que en aquest segon cas fos habitual.

8. Violació del secret de correspondència o documents reservats de l'empresa o dels seus treballadors.

9. Revelació a elements estranys a l'empresa de dades de reserva obligada.

10. Dedicació a activitats que l'empresa hagués declarat incompatibles.

11. Maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, així com a tercers persones, sempre que en aquest darrer cas es produeixin dins de les dependències de l'empresa.

12. Blasfèmia habitual.

13. Assetjament sexual.

14. Actuació que sigui causa d'accident greu per imprudència o negligència inexcusable.

15. Abandonament del treball en llocs de responsabilitat

16. Disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

17. Actuació que origini baralles i batusses amb els companys de treball.

18. Negligència en la realització de la feina que generi perjudici greu a l'empresa, així com l'actitud dolosa o culpable en l'elaboració de la informació que pogués originar responsabilitat per a aquesta, ja sigui de caràcter estrictament econòmic per danys i perjudicis o fins i tot d'ordre civil o penal.

19. Reincidència en falta greu, encara que es tracti d'infraccions de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un període de 6 mesos, a partir de la falta de l'esmentada graduació.

20. Incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut laboral en el treball quan aquestes deriven en danys materials o personals de caràcter greu.

21. També es consideren faltes molt greus:

a) Qualsevol altre incompliment igual als llistats en el núm. 1 que, encara que sense estar específicament previst s'hagi de considerar particularment reprotxable pel perjudici produït,

el trencament de la disciplina o el mal exemple que pugui originar, el desprestigi causat o el sotmetiment a risc clar de poder-se causar, o la particular malícia o intencionalitat que es pugui apreciar en el seu autor.

b) En particular, per als llocs de redacció i d'especial responsabilitat, s'ha de valorar la pèrdua de confiança que la comissió de la falta pugui comportar. A aquests efectes s'han de presumir molt greus, excepte que concorrin circumstàncies eximentes excepcionals, les conductes consistents en qualsevol forma de desviació de fons, furts, irregularitats comptables, simulació de despeses o similars, amb independència dels imports.

c) Igualment en atenció a la particular activitat de l'empresa es consideren, en general, faltes molt greus totes aquelles conductes que manifestin qualsevol tipus de col·laboració o connivència amb les empreses responsables dels diaris que competeixen amb Arts Gràfiques de Girona, SA en qualsevol localitat on aquest es distribueixi.

Article 46

Sancions

Les sancions màximes que poden imposar-se als qui incorrin en faltes són les següents:

Per faltes lleus: Amonestació per escrit i suspensió de feina i sou d'1 a 2 dies

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

b) Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

Article 47

Tramitació

La valoració de les faltes i les sancions que s'han d'aplicar en cada cas correspon a la Direcció de l'empresa, sense més tràmit que la comunicació escrita al treballador, fent-li constar els fets constitutius de la falta, la sanció imposada i la seva data d'efectes; hi ha de haver, en els casos de sancions greus i molt greus, comunicació al Comitè d'Empresa.

Per no entrar en una casuística difícil i complicada d'establir, per endavant, empresa i Comitè d'acorden que durant la vigència d'aquest Conveni no s'ha de tramitar cap sanció sense que les dues parts hagin intentat arribar a un acord sobre la resolució final.

Article 48

Prescripció

Les faltes lleus han de prescriure als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va conèixer la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-les comès.

CAPÍTOL 12

Taula Salarial

Article 49

Modificació de la taula salarial de redacció

Amb caràcter retroactiu des de la data 1 de gener de 2004, s'ha de reestructurar la taula salarial de redacció, passant a les categories i salaris bases del 2003 següents, amb les corresponents pujades de l'IPC previstes per a 2004, 2005 i 2006 i els augments de categories acordats.

1. Cap de redacció: 1.436,77

2. Cap de secció: 1.180,21

3. Redactor: 872,33

4. Ajudant de redacció: 718,41

A data de la signatura del Conveni i amb caràcter retroactiu d'1 de gener de 2004, tots els auxiliars de primera de redacció han de passar automàticament a la nova categoria de redactor, la categoria de auxiliar de 2a de redacció s'ha d'equiparar a la d'ajudant de redacció.

Els 3 redactor amb salari base de 1.026,26 han de passar a 872,33 adaptant-se a la nova taula salarial, i la diferència ha de passar a un complement personal no absorbible ni compensable. Es garanteix que l'empresa ha de mantenir com a mínim en massa salarial aquests 3 redactors amb complement personal.

Taula salarial 2004

Amb IPC + 0,5%

Administració		Redacció		Tallers	
Cap d'administració	1.481,31	Cap de redacció	1.481,31	Cap de tallers	1.216,85
Cap de secció	1.216,79	Cap de secció	1.216,80	Cap d'equip	1.058,08
Cap d'equip	1.058,08	Redactor	899,37	Oficial de 1a	899,38
Oficial adm.	899,37	Ajudant de redactor	740,68	Oficial de 2a	740,68
Oficial 2a adm.	740,68			Oficial de 3a	687,75
Telefonista	687,75				
Cobrador	546,84				
Comercials	546,85				

ANNEX I

Augments i noves categories a redacció

En aplicació de l'acta de preacord de Conveni de data 14 de gener de 2004 i concrecions posteriors, 8 auxiliar de 2a passen a la nova categoria de redactor i la diferència salarial d'aquestes pujades s'han d'abonar percentualment durant els 3 anys de vigència del Conveni.

Les noves categories de redacció són les que figuren a la taula salarial de l'article 49 del present Conveni.

Augments de categoria a tallers

En aplicació també de l'acta mencionada anteriorment, 2 oficials de 2a de tallers accedeixen a oficial de 1a i 1 oficial de 3a, accedeix a oficial de 2a, i les diferències salarials també s'han d'abonar percentualment durant els 3 anys de vigència del Conveni.

(04.159.125)

✱

DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

RESOLUCIÓ

MAH/2225/2004, de 2 d'agost, per la qual s'actualitza el període hàbil per a la captura en viu d'ocells fringíl·lids per a activitats tradicionals.

La disposició final de l'Ordre de 21 de juliol de 1999, per la qual es regula la captura en viu, la tinença i l'exhibició pública d'ocells fringíl·lids per a activitats tradicionals, faculta la Direcció General del Medi Natural per modificar, mitjançant una resolució, el període hàbil i les espècies capturables, amb la finalitat de conservar les espècies d'ocells fringíl·lids.

Aquesta Resolució té caràcter transitori ja que la Direcció General del Medi Natural està elaborant una disposició normativa que reguli d'acord amb la legislació vigent sobre la matèria, tant a nivell europeu com estatal i autonòmic, la captura en viu, la possessió i l'exhibició pública d'ocells fringíl·lids per a activitats tradicionals, sota criteris de sostenibilitat i de conservació d'aquestes espècies i dels seus hàbitats i de forma compatible amb l'activitat de captura.

El Consell de Caça de Catalunya ha informat el període hàbil per a la captura en viu d'ocells fringíl·lids que s'aprova mitjançant aquesta Resolució.

Per tot això,

RESOLC:

—1 El període hàbil per a la captura d'ocells fringíl·lids es fixa en els dies següents:

Mes d'agost: 15, 16, 17, 18, 19 i 20 i tots els dijous, dissabtes i diumenges a partir del dia 20 fins a final del mes.

Mes de setembre: el tercer i quart diumenge del mes.

Mes d'octubre: dia 12 i tots els dijous, dissabtes i diumenges del mes.

Mes de novembre: dia 1 i tots els dijous, dissabtes i diumenges del mes.

Mes de desembre: dies 6 i 8, i el primer dijous, dissabte i diumenge del mes.

—2 Excepcions

Durant el mes d'agost no es poden capturar exemplars adults de cap espècie.

Entre el 25 d'agost i el 31 d'agost només es poden capturar els dijous, dissabtes i diumenges els exemplars de cadenera i pinsà comú nascuts el mateix any.

Durant el mes de setembre no es poden capturar exemplars de cadenera.

A partir de la segona setmana de setembre es poden capturar exemplars de pinsà comú tots els dijous, dissabtes i diumenges.

Barcelona, 2 d'agost de 2004

RAMON LUQUE I PORRINO
Director general del Medi Natural
(04.212.090)

RESOLUCIÓ

MAH/2226/2004, de 2 d'agost, per la qual es fixen les espècies objecte d'aprofitament cinègic, els períodes hàbils de caça i les vedes especials per a la temporada 2004-2005.

Atesos l'article 23 de la Llei 1/1970, de 4 d'abril, de caça, i l'article 25 del seu Reglament,