

Marca/ Model	Tipus	Tipus útil	Data certificació
Pols extintor model	fosfat monoamònic (30± 2 %)	pols extintor	09/04/2001
Niecor-2	sulfat amònic (66± 3 %)	ABC	

Producte: indicadors de pressió.

Empresa: Mabu Erhard Burkard GMBH.

Marca/ Model	Tipus	Tipus útil	Data certificació
MABU/MB1/17	MB1-Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	13 (-20°C); 17,5 (20°C); 21 (+60°C)	04/06/2003
MABU/MB1/15	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	11 (-20°C); 15 (20°C); 18 (+60°C)	04/06/2003
MABU/MB1/13	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	9,5 (-20°C); 13 (20°C); 15,5 (+60°C)	06/08/2003
MABU/MB1/15 (Racor curt)	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x8 mm	11 (-20°C); 15 (20°C); 18 (+60°C)	09/07/2003
MABU/MB1/15 (Racor curt) Marca ext. VALLE-UNIÓ	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x8 mm	11 (-20°C); 15 (20°C); 18 (+60°C)	09/07/2003
MABU/MB1/15 Marca ext. ZENITH	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	11 (-20°C); 15 (20°C); 18 (+60°C)	02/07/2003
MABU/MB1/13 Marca ext. EXMON	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	9,5 (-20°C); 13 (20°C); 15,5 (+60°C)	08/10/2003
MABU/MB1/13 (Llautó sense recobriments)	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó sense recobriments Racor: M1x10x12,5 mm	9,5 (-20°C); 13 (20°C); 15,5 (+60°C)	15/10/2003
MABU/MB1/13 (Llautó sense recobriments) Marca ext. Fire Fox	MB1- Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó sense recobriments Racor: M1x10x12,5 mm	9,5 (-20°C); 13 (20°C); 15,5 (+60°C)	15/10/2003
MABU/MB1/17 Marca ext. UNIX	MB1-Mecanisme de membrana. Diàmetre ext.: 23 mm. Llautó Niquelat Racor: M1x10x12,5 mm	13 (-20°C); 17,5 (20°C); 21 (+60°C)	05/11/2003

Producte: bie's contra incendis.

Empresa: Industrias Metalúrgicas de Patiño, SL (BIES)

Marca/ Model	Tipus	Tipus útil	Data certificació
IMP, SL / BIE 25 A	Boca d'incendis equipada amb mànega semirígida	Pressió màx.: 12 bar Diàmetre mànega: 25 mm Longitud mànega: 20 m Diàmetre equivalent llança: 10 mm	27/12/2000
IMP, SL BIE 45 H	Boca d'incendis equipada amb mànega plana	Pressió màx.: 12 bar Diàmetre mànega: 45 mm Longitud mànega: 15 i 20 m Diàmetre equivalent llança: 13 mm	27/12/2000
IMP, SL BIE 45 V	Boca d'incendis equipada amb mànega plana	Pressió màx.: 12 bar Diàmetre mànega: 45 mm Longitud mànega: 15 i 20 m Diàmetre equivalent llança: 13 mm	27/12/2000
IMP, SL/ BIE 25 A2 (Model derivat)	Boca d'incendis equipada amb mànega semirígida	Pressió màx.: 12 bar Diàmetre mànega: 25 mm Longitud mànega: 20 m Diàmetre equivalent llança: 10 mm	14/11/2001
IMP, SL Mod. Derivat BIE 45 H2	Boca d'incendis equipada amb mànega plana	Pressió màx.: 12 bar Diàmetre mànega: 45 mm Longitud mànega: 15 i 20 m Diàmetre equivalent llança: 13 mm	14/11/2001

En compliment del que disposa el Reglament esmentat,

RESOLC:

Que es procedeix a la publicació al *Boletín Oficial del Estado* i al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de la relació de les marques i els models d'aquests productes i de les empreses que els fabriquen que han obtingut el dret d'ús de la marca de conformitat anteriorment esmentada.

Aquesta llista que es publica amb aquesta Resolució anul·la i substitueix la publicada al BOE núm. 247, de 15.10.2003, amb el número 19075, i la publicada al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 3977, de 30.9.2003, pàg. 18625, i els productes han de complir qualsevol altre reglament o disposició que els sigui aplicable.

Es comunica als efectes oportuns.

Barcelona, 30 de març de 2004

Josep Isern i Sitjà
Director general d'Energia, Mines
i Seguretat Industrial

(05.026.118)

RESOLUCIÓ

TRI/3742/2004, de 10 de desembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona per a 2004-2006 (codi de conveni núm. 1700225).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona, subscrit d'una part per l'Associació Professional d'Empresaris ASAC i de l'altra per CCOO, UGT i CSC el dia 26 d'octubre de 2004, i d'acord amb el que estableixen els articles 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; 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 les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona (codi de conveni núm. 1700225) per a 2004-2006 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 col·lectiu esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 10 de desembre de 2004

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials
a Girona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Ambit funcional

Aquestes normes regeixen aquelles empreses que inclou l'article 2 del Conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua, aprovat per resolució de 27 de febrer de 2003 (BOE de 19 de març de 2003).

Article 2

Ambit territorial

Aquest Conveni col·lectiu provincial s'aplica a tots els centres de treball que pertanyen a les empreses afectes que realitzen o poden realitzar qualsevol de les seves activitats de producció, captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona.

Article 3

Ambit personal

Aquest Conveni col·lectiu regeix tot el personal al servei de les empreses esmentades que sigui subjecte a les normes laborals vigents.

Article 4

Ambit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener de 2004 i ha de regir fins al 31 de desembre de 2006; es considera prorrogat per períodes successius anuals sempre que cap de les parts no el denunciï en 3 mesos de temps com a mínim respecte a la data del seu venciment o de la de qualsevol de les prorrògues.

CAPÍTOL 2

Organització de la feina i formació professional

Article 5

Norma general

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat de la direcció de l'empresa, que, en fer-ne ús, si escau, n'ha de retre compte als representants dels treballadors que han estat constituïts legalment a l'empresa perquè, un cop formulades les al·legacions, es passi al tràmit resolutiu d'acord amb les normes legals.

Les empreses han d'adaptar els sistemes de producció a les circumstàncies i les necessitats tecnològiques, i han de procurar, sobretot, de capacitar el personal de plantilla perquè apliqui i compleixi els nous procediments, si la seva formació professional ho requereix, sense perjudici dels drets adquirits econòmics o de qualsevol altre mena.

Article 6

Prestació laboral

El treballador està obligat a conèixer i a dur a terme totes les feines necessàries que li han estat encomanades al nivell del grup professional que tingui.

En cas que un treballador acompleixi tasques que pertanyen a diferents oficis o que corresponen a diversos grups professionals, ha de tenir el grup que sigui més ben remunerat. Això no vol dir que pugui deixar d'acomplir les tasques de caràcter inferior.

El que s'estableix en el paràgraf anterior no regeix en cas que el treballador percebi una compensació específica per les diverses activitats que porta a terme.

Article 7

Pertoca a la direcció de l'empresa d'assignar i canviar els llocs de treball, i establir i modificar torns d'acord amb el que estableix la legislació vigent. Prèviament ho ha de fer avinent a la representació dels treballadors constituïda legalment a l'empresa.

Article 8

La direcció de cadascuna de les empreses que subscriuen aquest Conveni col·lectiu pretén que cada lloc de treball sigui ocupat per l'empleat idoni per les seves qualitats tècniques, professionals i humanes. Amb aquesta finalitat s'estableix l'obligació de sotmetre el personal a les proves físiques, intel·lectuals i psicotècniques que la direcció assenyali.

Article 9

Obligatorietat de la formació professional

En els casos que la formació professional tingui lloc dins la jornada ordinària, és obligatori que el treballador assisteixi a les sessions. El treballador ha de procurar treure'n tant de profit com pugui.

En cas que la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència és voluntària.

Article 10

Roba de feina

La direcció de l'empresa ha de determinar, segons les característiques de l'explotació, la roba de treball que s'ha d'utilitzar en cada servei.

Les peces d'hivern i d'estiu tenen una durada d'1 any.

Amb caràcter general i amb l'excepció del paràgraf 1r d'aquest article, les peces que com a mínim s'han de distribuir al personal operari són les següents:

Personal operari:

a) Estiu:

2 pantalons

2 polos o 2 camises de màniga curta

1 parell de sabates

b) Hivern:

Anualment:

2 pantalons

2 camises

1 parell de botes

Bianualment:

1 anorac

No obstant això, aquestes peces així com les botes de seguretat s'han de renovar quan sigui necessari.

El lliurament de la roba de treball es realitza el mes d'octubre per a les d'hivern, i, el mes de maig per a les d'estiu.

Article 11

Productivitat

Les parts consideren bàsic pel bon funcionament de l'empresa en particular i de l'economia estatal en general que s'incrementi la productivitat a tots els centres de treball.

CAPÍTOL 3

Classificació professional

Article 12

Classificació professional

Per la classificació professional, cal observar els grups i les definicions que estableix el Conveni estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua.

Dins de cada grup professional s'estableixen nivells salarials, i en l'Annex I s'expressa la correspondència entre aquests nivells i les antigues categories professionals.

Pel que fa a les tasques de cada nivell salarial dins del grup professional, s'han d'utilitzar els criteris del capítol 2 del Conveni estatal del sector.

Article 13

Organigrama de l'empresa

Cadascuna de les empreses ha de confeccionar un organigrama que expressi la distribució de la totalitat de la plantilla.

CAPÍTOL 4

Regim econòmic

Article 14

Norma general

Per a tot el que no estableix específicament aquest capítol, cal atènyer-se a allò que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors sobre ordenació del salari, i les disposicions que el despleguen.

Article 15

Rendiment

S'entén que la retribució total que pertoca de percebre als treballadors de les empreses afectes a aquest Conveni col·lectiu es refereix a un rendiment normal al lloc de treball respectiu.

Com a principi general s'entén per rendiment normal el que correspon a un treballador o a un equip de treball perfectament capacitat i coneixedor de la seva funció durant la jornada laboral que actua amb la competència i la diligència que exigeix la naturalesa de la comesa, la funció o el lloc de treball.

Article 16

Nivells salarials

Els salaris que, amb caràcter anual i brut, fixa el Conveni col·lectiu per a cada grup professional i nivell salarial estan establerts en l'Annex II d'aquest text; aquests salaris han estat incrementats respecte de l'any anterior en un 3 % per a l'any 2004. Per l'any 2004 s'ha d'aplicar un increment del 3 % i per els anys 2005 i 2006 del 2,75 %.

Article 17

Revisió salarial

En cas que l'índex de preus al consum (IPC)

establert per l'INE constati en data 31 de desembre de 2004 un increment superior al 2,5 % respecte a la xifra que resulti de l'IPC de 31 de desembre de 2003, cal efectuar una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància de l'excés sobre la xifra esmentada. Aquest increment s'ha de pagar amb efecte d'1 de gener de 2004 i serveix, per tant, com a base de càlcul per a l'increment salarial de 2005. A aquest efecte, cal prendre com a referència els salaris o les taules utilitzades per efectuar els augments pactats aquest any.

Aquesta revisió s'ha d'aplicar sobre les taules salarials i els demés conceptes salarials.

El mateix criteri s'aplica a les taules salarials dels anys 2005 i 2006 garantint sempre un increment de l'IPC anual més 0'5 %.

Article 18 *Salari base*

La primera columna de l'Annex I d'aquest Conveni col·lectiu té el caràcter de salari base, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El salari base s'ha de percebre en les 12 pagues ordinàries i en les 5 gratificacions extraordinàries.

Article 19 *Plus conveni*

S'estableix un plus de conveni, que es reflecteix, per a cada categoria, en la columna segona de l'Annex I d'aquest Conveni col·lectiu, amb vista a millorar el nivell o la quantitat de feina que l'empleat ha de fer per assolir el rendiment que correspon a l'activitat normal.

El plus de conveni té caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

El plus de conveni es percep en les 12 pagues ordinàries i en les 5 gratificacions extraordinàries, i es considera que no s'hi perd el dret per les faltes d'assistència que es justifiquin legalment.

Article 20 *Antiguitat*

L'antiguitat queda establerta en un sol concepte a partir d'aquest Conveni. El seu import és la suma dels diferents conceptes d'antiguitat que fins ara es cobraven, més el que correspongui per aquest Conveni.

La quantitat de l'antiguitat és única, igual per a tots els nivells de cada grup professional i d'un import que per a l'any 2004 es fixa en 71,32 euros a l'any, per a l'any 2005 es fixa en 84,32 euros a l'any i per al 2006 es fixa en 97,32 euros l'any.

Els nous treballadors que ingressin a l'empresa el 1r semestre de l'any natural meriten el premi el dia 1 de gener de cada any següent; els qui hi ingressin el segon semestre el meriten a partir de l'1 de juliol.

Article 21 *Participació en beneficis*

Té el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior al mes, d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors. Consisteix en el 22 %, calculat sobre el resultat de sumar el salari base i l'antiguitat mensual. Es percep en les 12 mensualitats i en les 5 pagues extraordinàries.

Article 22 *Complement personal*

Té el caràcter de complement salarial d'acord amb l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Manté el caràcter de no absorbible ni compensable l'import del complement personal assolit fins al 31 de desembre de 1979 i el que es deriva de l'article 23, apartat b), del Conveni de 1980 i de l'últim paràgraf de l'article 23 del Conveni de 1981.

Article 23 *Gratificacions extraordinàries*

Tenen el caràcter de complement salarial de venciment periòdic superior a 1 mes, d'acord amb el que preveu l'article 26 de l'Estatut dels treballadors.

Se'n manté la quantitat de 5, les 4 fixades per l'Ordenança laboral vigent i la 5a del mes de febrer, singular d'aquest Conveni col·lectiu provincial.

Les gratificacions extraordinàries s'han de meritjar a elecció de l'empresa, o bé per anys naturals o bé dins del període que comprèn cada paga. En el moment de fer la liquidació per cessament cal calcular-les d'acord amb la manera de fer de l'empresa.

L'import de cadascuna consisteix en l'import d'1 mensualitat de salari base, l'antiguitat, la participació en beneficis i el plus de conveni. Les dates de meritació de les gratificacions extraordinàries són:

- El penúltim dia laborable del mes de gener
- El penúltim dia laborable del mes de març
- El penúltim dia laborable del mes de juny
- El penúltim dia laborable del mes de setembre
- El 15 de desembre

Tenen dret a percebre aquestes gratificacions extraordinàries, tant el personal fix com l'eventual, l'interí o el que és en període de prova. El que ingressa o cessa en el decurs de l'any percep la part proporcional corresponent al temps treballat.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors a l'empresa, es pugui prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 24 *Hores extraordinàries*

Per a l'any 2004 les hores extraordinàries s'han de retribuir al preu de l'hora normal, però es garantitza com a personal l'import de l'hora extra que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni cobra cada treballador.

Per l'any 2005 el preu de l'hora extra normal té un recàrrec del 25 % i el preu de l'hora festiva té un recàrrec del 50 %.

Per a l'any 2006 el preu de l'hora extra normal té un recàrrec del 30 % i el preu de l'hora festiva tindrà un recàrrec del 60 %.

Article 25 *Plus per feina tòxica*

S'estableix un plus per a les feines en matèries tòxiques o perilloses, que es merita proporcionalment al temps treballat en les circumstàncies esmentades i a raó del 20 % del salari base diari.

No obstant això, i d'acord amb la normativa reguladora de la Llei de prevenció de ris-

cos laborals i normes complementàries, en aquesta matèria, en primer lloc i de forma prioritària sempre s'ha d'esgotar l'adopció de totes les mesures de protecció individuals i/o col·lectives necessàries per evitar la toxicitat en treballs en matèries tòxiques o perilloses. Únicament quan, tot i haver-se implantat totes les mesures de protecció individual o col·lectives possibles, sigui tècnicament impossible evitar la toxicitat, procedeix la percepció d'aquest plus en els imports i les condicions establertes al paràgraf primer d'aquest article.

Totes les discrepàncies que en aquesta matèria puguin suscitar-se entre empreses i treballadors s'han de sotmetre a la resolució de la Comissió Paritària del Conveni.

Article 26 *Menyscapte de diners*

El personal que tingui dret a compensació per menyscapte de diners ha de percebre el 3 % del salari base mensual del cobrador, tant si exerceix la funció de cobrament domiciliari com si la seva funció és de finestreta.

Article 27 *L'import de les dietes*

El treballador que per necessitats de l'empresa s'hagi de desplaçar fora de la localitat on està ubicat el centre de treball, ha de percebre per dietes:

- Mitja dieta: 12 euros (un àpat)
- Dieta completa: 45 euros (esmorzar, 2 àpats i pernoctació)

La meritació es considera sempre que el treballador no pugui dinar, sopar o pernoctar a l'hora acostumada al seu domicili particular o lloc habitual.

Les quantitats que es meriten per dieta són independents de l'obligació de l'empresa de facilitar els mitjans de transport o de satisfer-ne l'import.

Article 28 *Premi de vinculació a l'empresa*

Es conserva el premi de vinculació i s'estableix en 12,02 euros anuals per a cada 5 anys d'antiguitat a l'empresa per a tots els nivells salarials de cada grup professional. Aquest període es computa a partir del dia en què l'empleat ingressa a l'empresa respectiva, sense cap mena de limitació. La persona que acreditat una antiguitat continuada de 25 anys a la mateixa empresa, sense cap nota desfavorable que es consideri greu, ha de percebre l'import de 180,39 euros, un sol cop, com a reconeixement dels seus serveis.

Article 29 *Utilització de vehicle particular*

En el supòsit que determinats empleats utilitzin vehicle propi per acomplir feines de l'empresa, han de pactar el preu del quilòmetratge, que no pot ser inferior a 0,17 euros per quilòmetre recorregut; aquesta quantitat no solament cobreix el consum de combustible, sinó també qualsevol mena de despesa que la utilització del vehicle pugui comportar, com el canvi d'oli, avaries, amortització del vehicle, etc.

Si durant la vigència d'aquest Conveni hi ha cap variació del preu de la benzina, la Comis-

sió Paritària del Conveni s'ha de reunir per tal de fixar el nou preu del quilometratge.

CAPÍTOL 5

Jornada i horari laboral, vacances, dies festius, guàrdies, reforços i treball en regim de tornos

Article 30

Jornada Laboral

La jornada laboral durant l'any 2004 és de 1.760 hores anuals. Aquestes hores anuals són de feina efectiva, tant en jornada partida com en jornada continuada.

Per a l'any 2005 la jornada laboral anual ha de ser de 1.757 hores

Per a l'any 2006 la jornada laboral anual ha de ser de 1.754 hores

L'horari laboral es distribueix a cada empresa d'acord amb les seves necessitats, i cal respectar la jornada continuada al personal tècnic i administratiu.

Article 31

Vacances

Els treballadors de plantilla gaudeixen d'unes vacances anuals de 30 dies naturals o 26 feiners.

Article 32

Dies festius

Sense perjudici dels dies festius que la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya determini amb caràcter obligatori, la festivitat gremial s'ha d'establir de comú acord entre empresa i treballadors, i s'ha de fer sempre en dia laborable.

Article 33

Assumptes propis

S'han de concedir 2 dies anualment per a assumptes propis dels treballadors. Els treballadors als qui els calgui disposar d'aquests dies han de sol·licitar-ho amb 1 setmana d'anticipació i s'han de concedir en la data sol·licitada, si les necessitats del servei ho permeten. Tot això mantenint la jornada anual establerta en l'article 30 del Conveni.

Article 34

Plus nocturn

Les hores que tinguin la consideració de nocturnes d'acord amb la legislació vigent, s'han de pagar amb un recàrrec per hora treballada, que es calcula a partir del 25 % sobre el sou base diari pel període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí del dia següent.

Article 35

Guàrdies i reforços

Guàrdia. S'entén per guàrdia el temps que el treballador està disponible a les dependències de l'empresa fora de l'horari habitual de treball i/o realitzant treballs del servei com a conseqüència d'aquesta guàrdia. A partir del 1 de gener del 2005, s'estableix una retribució per hora de guàrdia equivalent al 50 % del preu de l'hora normal i amb descans compensatori sense obligatorietat.

Reforç. S'entén per reforç el temps durant el qual el treballador està a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball, però localitzable en tot moment, i en cas de ser cridat, preparat per acudir el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre

lloc assenyalat per l'empresa. A partir del 1 de gener del 2005 el reforç s'ha de pagar a raó de 25 euros per setmana. A partir del 1 de gener del 2006 el reforç s'ha de pagar a raó de 30 euros per setmana.

Els treballadors han de fer guàrdies i/o reforç segons les necessitats del servei. En el cas que les quanties de la compensació econòmica o d'altres compensacions amb descans per la realització de les guàrdies i/o reforç, s'hagin negociat amb els representants dels treballadors a cada empresa, aquests acords tenen sempre prevalença sobre les quanties i altres condicions fixades en aquest Conveni, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

Les guàrdies i reforços s'han de repartir equitativament entre els treballadors que les fan actualment.

Article 36

Treballs de tornos i plus de torn

Son aquells treballs que requereixen l'activitat permanent durant les 24 hores i els 365 dies de l'any, i per tant s'estableixen tornos rotatius de treball de 8 hores, amb variació setmanal del torn que correspon treballar i gaudint del descans setmanal en una jornada variable, sense que tinguin la qualificació d'hores extraordinàries les jornades treballades en diumenge o festius. Les empreses han de retribuir a aquests treballadors en concepte de plus de torn, l'any 2005 l'import és de 2 euros per dia treballat i l'any 2006 l'import és de 3 euros per dia treballat. Quan a nivell d'empresa s'hagin negociat acords amb els representants dels treballadors en aquesta matèria de treball a tornos, aquests acords tenen sempre prevalença sobre les quanties i condicions fixades en aquest article, respectant sempre l'import del Conveni com un mínim.

CAPÍTOL 6

Regim assistencial

Article 37

Millora de les prestacions per incapacitat temporal

En cas d'incapacitat temporal degudament acreditada per la Seguretat Social, com a conseqüència d'accident laboral o de malaltia professional, i també de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa ha de pagar el treballador que es trobi en aquesta situació la diferència entre el total del salari fix que percebi al moment de produir-se la baixa i la prestació de la Seguretat Social que li pertorqui per aquesta contingència.

Article 38

Millora de les prestacions per invalidesa provisional

En cas que es declari la situació d'invalidesa provisional, el treballador afecte ha de continuar percebent, durant aquest període, la prestació de la Seguretat Social i el complement d'empresa que li pertorqui de percebre durant la situació d'incapacitat temporal.

Article 39

Millora de les prestacions per vellesa

S'estableix el règim de millores a la prestació de vellesa del Règim General de la Seguretat Social pels treballadors amb més de 15 anys de serveis prestats a la mateixa empresa, l'import

individualitzat del qual es calcula d'acord amb la manera següent:

a) Quan un treballador compleixi 65 anys, cal sumar les partides salarials següents:

1. Salari base
2. Antiguitat i vinculació
3. Plus conveni i complement personal
4. Participació en beneficis
5. Pagues extraordinàries
6. Protecció a la família (plus familiar)
7. Increment resultant de l'aplicació de l'article 20.

Aquestes partides salarials és meriten amb caràcter brut durant els 96 mesos anteriors a la data esmentada i no inclouen cap altre concepte salarial que els indicats. Aquesta suma es divideix per 8, amb la qual cosa s'obté l'anualitat mitjana.

Si la Seguretat Social varia el període de 96 mesos, la base per calcular l'anualitat mitjana s'ha d'adaptar al mateix període que la Seguretat Social disposi.

Un cop obtinguda l'anualitat mitjana, cal aplicar-li l'escala de percentatges que la Seguretat Social determina per calcular la pensió de vellesa d'acord amb els anys de cotització.

La suma de les partides salarials esmentades s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb què s'incrementa la massa salarial del Conveni.

Aquestes millores també són aplicables als treballadors que es jubilen als 64 anys, d'acord amb les condicions que estableix l'article següent:

b) Si el treballador, per voluntat pròpia, no es jubila dins el termini de 2 mesos a comptar de la data en què va complir 65 anys, l'anualitat mitjana s'ha de reduir del 10 % cada any que transcorri, amb la qual cosa queda de la manera següent:

- A 65 anys, i fins els 2 mesos següents, el 100 %.
- Abans de complir 66 anys, el 90 %.
- A 66 anys, el 80 %
- A 67 anys, el 70 %
- A 68 anys, el 60 %
- A 69 anys, el 50 %
- A 70 anys i més, el 40 %.

c) El complement que l'empresa ha de fer efectiu és la diferència entre la base que resulti de l'aplicació de l'apartat anterior i el còmput anual de pensió que es percep de la Seguretat Social, que s'ha de cobrar per catorzenes parts (12 mesos més 2 pagues extraordinàries).

d) Si el treballador no assoleix els 15 anys de servei però n'acredita més de 10, cal aplicar els coeficients reductors següents al complement que ha resultat segons l'apartat anterior:

- A 15 o més anys d'antiguitat, coeficient 1
- A 14 anys d'antiguitat, coeficient 0,9
- A 13 anys d'antiguitat, coeficient 0,8
- A 12 anys d'antiguitat, coeficient 0,7
- A 11 anys d'antiguitat, coeficient 0,6
- A 10 anys d'antiguitat, coeficient 0,5

e) Pel que fa a les pensions reconegudes en data 31 de desembre de 1991, a partir del dia 1 de gener de 1992, s'han d'incrementar els complements d'empresa amb el mateix percentatge amb què s'incrementa la massa salarial de Conveni, llevat que s'hi fixi un percentatge exprés pels complements de jubilació.

Es preveu l'aplicació dels increments esmentats a la resta de pensions existents per a un pròxim conveni col·lectiu.

f) Es garanteix a tot jubilat, com a mínim, el mateix percentatge sobre el salari mínim in-

terprofessional que el que apliqui la Seguretat Social sobre la base reguladora de la pensió de jubilació. La diferència entre aquesta quantitat i la pensió realment percebuda és el complement a càrrec de l'empresa. El salari mínim interprofessional es computa a raó de 14 mensualitats.

g) Si per exigències del servei la jubilació d'algun treballador es demora en contra dels seus desitjos, les condicions econòmiques són les corresponents al moment en què li sigui comunicada l'efectivitat de la jubilació, i no es pot aplicar la deducció prevista en l'apartat b) d'aquest article.

h) Es pot concedir la jubilació a partir de l'edat de 60 anys, amb més de 15 anys d'antiguitat amb les condicions màximes corresponents a la data de jubilació, sempre que la Seguretat Social reconegui prèviament el dret a la prestació per vellesa entre els 60 i 65 anys, als treballadors que compleixin feines que es poden qualificar de molt dures i penoses i als que pateixin malaltia crònica que els impedeixi d'efectuar continuament i normalment la seva feina habitual.

La millora de les prestacions per vellesa establertes en aquest article, s'apliquen únicament als treballadors afectes a aquest Conveni que hagin ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.

Article 40

Jubilació especial a 64 anys

Els treballadors es poden jubilar a 64 anys, amb el compromís per part de les empreses de contractar un nou treballador, de conformitat amb el que estableixen l'AI i les disposicions legals que el despleguen.

Article 41

Millora de les prestacions per viduïtat i orfanat

La quantia de la pensió per a les vídues del personal actiu o jubilat a càrrec de l'empresa es fixa en el 30 % del salari integrat pels conceptes indicats en l'apartat a) de l'article 40 d'aquest Conveni, calculada sobre aquesta mitjana anual, de l'any en què ha tingut lloc la jubilació o, si escau, la mort. En cas que la defunció tingui lloc a causa d'una malaltia, cal haver prestat 5 anys de servei a l'empresa com a mínim. Aquest període no es computa en cas d'accident laboral. La pensió s'estableix al marge d'altres drets que li puguin correspondre. El dret a aquesta pensió s'extingeix en contraure nou matrimoni.

Si el personal actiu o jubilat és vidu o deixa orfes, de tots dos sexes, menors de 18 anys o incapacitats abans de complir aquesta edat, cal concedir-los la pensió establerta en aquest article. Aquesta pensió és repartida a parts iguals entre els orfes o qui convingui, fins arribar a l'edat màxima esmentada i perden els seus drets en benefici dels qui encara no tenen 18 anys.

La millora d'aquestes prestacions s'ha de revisar anualment amb el mateix percentatge amb que s'incrementi la massa salarial del Conveni.

La millora de les prestacions per viduïtat i orfanat establertes en aquest article únicament és aplicable als treballadors afectes a aquest Conveni que han ingressat a l'empresa abans de l'1 de gener de 1987.

Article 42

Assegurança d'accident

Les empreses han de subscriure, en benefi-

ci dels seus treballadors, una assegurança de vida per accident, sigui laboral o no ho sigui, independentment de la protecció que se segueix de la Seguretat Social, que ha de cobrir els casos de mort, invalidesa absoluta i gran invalidesa.

El seu import ha de ser de 21.000 euros. La diferència de 472,5 euros respecte del conveni anterior, entra en vigor als 30 dies de la publicació d'aquest Conveni al DOGC.

CAPÍTOL 7

Contractació

Article 43

Contractació indefinida

Segons l'Acord interconfederal per a l'estabilitat en l'ocupació assolit entre CCOO, UGT i CEOE/CEPYME el passat 9 de maig, el qual té com objectiu fonamental potenciar la contractació indefinida, els contractes de durada determinada que se subscriuïn a partir del 17 de maig de 1998, i que es transformin en indefinits durant la vigència del present Conveni, els és d'aplicació el que estableixi la Llei 63/1997, de 26 de desembre, i totes aquelles modificacions posteriors que puguin produir-se, en virtut del que estableix la disposició addicional primera, 1.b), de l'esmentada Llei 63/1997, de 26 de desembre, BOE 30 de desembre.

Article 44

Contracte eventual

De conformitat amb allò que estableix l'article 15.b) de l'Estatut dels treballadors, quan les circumstàncies de mercat, l'acumulació de feines o els excessos de comandes ho exigeixin, encara que sigui l'activitat normal de l'empresa, la durada dels contractes pot ser de fins a 12 mesos en un període de 18 mesos, des del moment en que es produeixin aquells canvis.

Article 45

Subrogació

A les empreses afectades per aquest Conveni, que la seva activitat sigui la contractació amb tercers (organismes estatals, locals, municipals, autònoms, particulars, etc.), de contractes de captació, elevació, conducció, depuració i distribució d'aigües, a la província de Girona, l'empresa que substitueixi l'anterior adjudicatària, a l'extinció o finalització del contracte, està obligada a subrogar-se i absorbir els treballadors d'aquesta, adscrits al servei, respectant-los aquells drets laborals que procedeixen en cada cas.

Han de ser requisits necessaris per dita absorció i subrogació, que els treballadors del centre o dels centres de treball que s'absorbeixen o subroguin portin, almenys, prestant els seus serveis al centre de treball referit un període mínim de 4 mesos, anteriors a la data de resolució o conclusió del contracte que s'extingeix.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals

Article 46

Pel que fa al cas, cal atener-se al que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 47

Reunions

Els treballadors tenen dret a fer reunions i

assemblees als locals de l'empresa un cop acabada la jornada laboral.

Per fer aquestes reunions, els representants dels treballadors que s'hagin constituït legalment a l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb 24 hores de temps com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia.

L'empresa ha de condicionar, en la mesura de les seves possibilitats, el local destinat a les reunions a assemblees.

Article 48

Quota sindical

Per requeriment dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat a efectuar aquesta operació ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en que ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la central sindical a què pertany i la quantia de la quota.

Cal lliurar els imports retinguts al treballador de l'empresa que designi la central sindical corresponent.

Les empreses han d'efectuar les detracions esmentades, llevat d'una indicació en sentit contrari, durant períodes d'un any.

CAPÍTOL 9

Clàusules finals

Article 49

Repercussió en els preus

Les empreses, els treballadors i les centrals sindicals que han negociat aquest Conveni col·lectiu manifesten que les millores que s'hi ha fet tenen repercussió en els preus a través de la legislació vigent en aquesta matèria.

Article 50

Comissió Paritària de vigilància i interpretació

Es crea una comissió de vigilància i interpretació d'aquest Conveni col·lectiu, formada per 4 representants de les empreses i 4 dels treballadors que hagin signat el Conveni.

Aquesta Comissió està regida per les normes legals vigents a cada moment en aquesta matèria.

Cal sotmetre a aquesta Comissió dels dubtes que, si escau, hi hagi arran de la interpretació i l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu; la Comissió els ha de resoldre sense perjudici dels recursos que s'escaiguin.

Article 51

Vinculació a la totalitat

Si l'autoritat laboral no aprova aquest Conveni o en modifica algun dels aspectes essencials, la totalitat del Conveni resta sense eficàcia, i cal que l'actual Comissió deliberant n'examini novament el contingut.

Article 52

Clàusules d'absorció

El règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en còmput anual absorbeix automàticament, fins on arribi, qualsevol augment salarial o qualsevol percepció salarial directa o indirecta que, si escau, sigui establerta durant el període de vigència per disposició legal o reglamentària.

Article 53*Compensació i garantia personal*

Les retribucions que estableix aquest Conveni, considerades anualment, també absorbeixen en concepte anual totes les retribucions que els treballadors percebin de les empreses respectives per tots els conceptes, i cal respectar com personals els drets econòmics adquirits que excedeixin del que es pacta en aquest Conveni.

Article 54*Derogacions i modificacions*

Es deroguen tots els Convenis subscrits abans de la data d'aquest Conveni, i es manifesta expressament, que les condicions establertes en aquest Conveni col·lectiu, considerades globalment, milloren les condicions reglamentàries i les altres de convenis anteriors.

Pel que fa a tot el que no s'estipula específicament en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa el Conveni col·lectiu estatal del sector de l'aigua vigent a cada moment.

Article 55*Adhesió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors i empreses com-

preses en l'àmbit personal del Conveni, pacten expressament la seva submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se als efectes d'allò establert en els articles 63 i 154 del Text refós de la llei de procediment laboral.

Article 56*Clàusula addicional*

Els endarreriments que, si escau, s'han meritat des de la data de vigència d'aquest Conveni col·lectiu s'han de satisfer durant el mes següent a la data de la seva signatura.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Les taules del Conveni per al 2004 s'han incrementat respecte a les del Conveni anterior del 3 %. Els complements de pensions a càrrec de l'empresa s'han d'incrementar del 3 %

Segona. Per al 2n i 3r any de vigència del Conveni, es a dir, per a l'any 2005 i 2006, s'ha d'aplicar un increment a compte del 2,75 %, amb la garantia al final de l'any de l'IPC real més 0,5,

per a ambdós anys. Els complements de pensions a càrrec de l'empresa s'han d'incrementar el 2,75 %.

Tercera. Normalització lingüística. A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió dels treballadors afectats, s'han de redactar també en castellà.

Els treballadors i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 treballadors, i en totes aquelles on els representant dels treballadors ho considerin oportú, s'ha de crear una comissió de normalització lingüística integrada en el comitè d'empresa, que té com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 treballadors, i en totes aquelles on es consideri oportú, es pot estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i el de Treball i Indústria, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual han de participar les seccions sindicals i la representació dels treballadors.

ANNEX I

Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona

Quadre de correspondència entre les antigues categories professionals respecte als grups professionals i els nivells salarials que les substitueixen

	Grup professional 5	Nivell salarial en el grup professional
	Titulats de grau superior amb prefectura	1
	Titulats de grau superior, titulats de grau mitjà amb prefectura de servei	2
	Grup professional 4	Nivell salarial en el grup professional
	Caps de grup	1
	Titulats de grau mitjà, caps de servei, caps de secció o negociat	2
	Grup professional 3	Nivell salarial en el grup professional
Àrea funcional administrativa	Àrea funcional tècnica	
	Caps delegació, sotscaps de secció o negociat, analista d'aplicació, topògrafs 1a, delineants-projectistes, encarregats de secció	1
Oficials de 1a, programadors	Topògrafs de 2a, delineants, analistes de laboratori, inspectors, vigilants d'obra, capatàs, encarregat taller, grup o estació, muntador mecànic, electricista	2

	Grup professional 2	Nivell salarial en el grup professional
Àrea funcional administrativa	Àrea funcional tècnica	
	Sotscapatassos	1
Encarregat de cobradors, auxiliars de caixa, encarregat de magatzem, encarregat de lectors, inspectors de subministrament, oficials de 2a, operadors d'ordinador	Oficials de 1a	2
Conserges	Capatàs de lectors, Oficials de 2a	3
Cobradors-auxiliars de caixa, passadors de llista, lectors, magatzemers	Oficials de 3a o ajudants, auxiliars tècnics, calcadors	4
Auxiliars administratius, perforistes, telefonistes, porters i ordenances	Especialistes, guardes, vigilants i serenos	5

	Grup professional 1	Nivell salarial en el grup professional
Àrea funcional administrativa	Àrea funcional tècnica	
	Peons especialistes	1
	Peons, personal de neteja	2

ANNEX II

Conveni col·lectiu de treball de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua de la província de Girona

Taula salarial provisional any 2004

Grup professional= GP; Àrea funcional= AF; Nivell salarial en el grup= NSG; salari base mensual= SBM; Participació beneficis mensual= PBM; Plus conveni mensual=PCM; Salari brut anual= SBA

GP	AF	NSG	SBM	PBM	PCM	SBA	GP	AF	NSG	SBM	PBM	PCM	SBA
5		1	918,35	202,04	436,35	26.464,58	2	Adtva. i tècnica	2	638,22	140,41	158,29	15.927,64
5		2	853,98	187,88	399,52	24.503,46	2	Adtva. i tècnica	3	613,97	135,07	145,51	15.207,35
4		1	853,98	187,88	399,52	24.503,46	2	Adtva. i tècnica	4	585,43	128,79	136,23	14.457,65
4		2	795,08	174,92	356,12	22.544,04	2	Adtva. i tècnica	5	585,43	128,79	93,00	13.722,74
3	Adtva. i tècnica	1	746,82	164,30	285,92	20.349,68	1	Adtva. i tècnica	1	579,81	127,56	77,22	13.338,03
3	Adtva. i tècnica	2	668,52	147,07	251,10	18.133,73	1	Adtva. i tècnica	2	553,39	121,75	86,86	12.954,00
2	Adtva. i tècnica	1	667,75	146,91	172,64	16.784,10							

(04.345.027)

DEPARTAMENT DE BENESTAR I FAMÍLIA

ORDRE

BEF/35/2005, de 9 de febrer, per la qual s'obre la convocatòria i s'aproven les bases per a la concessió de subvencions per a la supressió de barreres arquitectòniques i de barreres en la comunicació per a entitats.

Atesa la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques, i el Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques i d'aprovació del codi d'accessibilitat;

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, preveu l'establiment de programes de subvencions a entitats d'iniciativa social, d'acord amb el IV Pla d'actuació social, aprovat pel Govern de la Generalitat el 8 d'octubre de 2003;

Atesa la Llei 11/2004, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2005, i el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre;

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'ICASS, i el Decret 409/2000, de 27 de desembre, de l'estructura territorial del Departament de Benestar Social;

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 de subvencions per a la supressió de barreres arquitectòniques i de barreres en la comunicació per a entitats i s'aproven les bases que han de regir aquesta convocatòria, les quals figuren a l'annex 1 d'aquesta Ordre.

Article 2

Aplicació pressupostària i quantia

2.1 La partida del pressupost de l'any 2005 amb càrrec al qual s'imputen les subvencions que preveu aquesta Ordre és 500151 D/781000300/3161.

2.2 La quantia màxima inicialment disponible és de 400.000 euros.

2.3 El crèdit inicial disponible indicat a l'apartat 2.2 es podrà modificar, amb subjecció a la normativa vigent.

Article 3

Termini

3.1 El termini de presentació de les sol·licituds finalitza als dos mesos a comptar de l'endemà de la data d'entrada en vigor d'aquesta Ordre.

3.2 Qualsevol sol·licitud presentada fora del termini indicat a l'apartat anterior no es podrà admetre a tràmit per extemporània.

Article 4

Tramitació

4.1 La tramitació dels expedients s'efectua el Servei de Recursos Aliens i la resolució correspon a la persona titular de la Subdirecció General de Gestió de Recursos de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS).

4.2 El termini màxim per emetre i notificar la resolució és de sis mesos comptadors des de l'endemà de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds previst a l'article anterior.

4.3 Transcorregut el termini establert sense que s'hagi notificat una resolució expressa, s'entendrà desestimada la sol·licitud d'atorgament de subvenció.

Article 5

Resolució i notificació

La resolució es notifica als interessats per correu certificat. Contra la resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada en el termini d'un mes davant l'òrgan que ha dictat l'acte o davant la persona titular de la Direcció General de l'ICASS, en els termes que estableix l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i de procediment administratiu comú.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

—1 Les ajudes previstes per aquesta Ordre únicament es podran demanar en el marc que s'hi estableix i d'acord amb les bases que l'han de regir.

—2 Al final de l'exercici es donarà publicitat a les subvencions atorgades 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 la regla setena de l'article 94 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya. Quan es tracti de subvencions per un import superior a 6.000 euros, s'hauran de publicar al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, tot indicant-ne el beneficiari, la quantitat concedida, les finalitats de la subvenció i el crèdit pressupostari al qual s'han imputat.

DISPOSICIONS FINALS

—1 Es faculta la persona titular de la Direcció General de l'ICASS per adoptar 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, 9 de febrer de 2005

ANNA SIMÓ I CASTELLÓ
Consellera de Benestar i Família

ANNEX 1

Bases

—1 Objecte

1.1 Aquesta línia de subvencions té per objecte fomentar actuacions destinades a la supres-

sió de barreres arquitectòniques i de barreres en la comunicació per a entitats per a l'exercici de 2005, d'acord amb les característiques i els requisits que estableixen aquestes bases.

1.2 Són actuacions subvencionables les inversions destinades a la supressió de barreres arquitectòniques i de barreres en la comunicació següents:

a) Les destinades a fer accessibles els seus establiments dels quals són titulars les entitats de serveis socials d'iniciativa social i els sindicats, i aquelles que tinguin per objecte la supressió de barreres en la comunicació.

b) L'adquisició de mitjans de transport col·lectiu adaptat a les persones amb mobilitat reduïda o la seva adaptació.

En el cas d'entitats d'iniciativa social que prestin els seus serveis de manera estable a diversos municipis i/o a diversos equipaments, podran sol·licitar fins a 3 vehicles per convocatòria.

1.3 S'entén per actuacions per a la supressió de barreres en la comunicació la instal·lació de sistemes alternatius o complementaris en espais i equipaments, per tal que facin accessible la informació i/o senyalització a les persones amb disminució sensorial, visual i/o auditiva, o el sobrecost que comporti fer-los accessibles.

1.4 S'exclouen de les actuacions subvencionables:

a) Aquells elements que no suposin una supressió de barreres arquitectòniques pel fet de ser ornamentals.

b) Aquells que no suposin una supressió de barreres arquitectòniques pel fet de no estar adaptats.

c) Aquells que formin part de l'equipament necessari per dur a terme l'activitat pròpia del servei que ho sol·licita.

d) Els guals i altres elements que suposin la supressió de barreres arquitectòniques a la via pública.

e) Les adaptacions o els elements (rampes, ascensors, elevadors, plataformes...), quan es tracti d'obra nova, o per a equipaments de nova creació.

—2 Beneficiaris

2.1 Poden ser beneficiaris de subvenció les entitats de serveis socials d'iniciativa social titulars d'establiments de serveis socials i els sindicats que regula la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

2.2 Els casals catalans, degudament reconeguts d'acord amb el que preveu el Decret 118/1998, de 26 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de relacions amb les comunitats catalanes, poden presentar sol·licitud a aquesta convocatòria, amb les mateixes condicions que la resta d'entitats.

—3 Requisits

3.1 Les inversions per a la supressió de barreres arquitectòniques objecte de subvenció s'han d'iniciar i realitzar parcialment o totalment durant l'any 2005, llevat que per causa justificada, no imputable al beneficiari, s'hagin d'iniciar durant l'exercici següent. La resta d'actuacions s'han de realitzar totalment durant l'any 2005.

3.2 No es podran concedir subvencions en cas d'haver-se beneficiat de subvencions pel mateix concepte i per al mateix equipament durant els cinc anys anteriors.