



RESOLUCIÓ de 22 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE IGFA-URBASER, per al centre de treball d'Olot, per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 17000861011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE IGFA-URBASER, per al centre de treball d'Olot, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 06 de febrer de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

–1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE IGFA-URBASER, per al centre de treball d'Olot, per als anys 2018-2023 (codi de conveni núm. 17000861011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

–2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

La directora dels Serveis Territorials

Marta Casacuberta i Solà

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu del servei de neteja viària, recollida i eliminació d'escombraries de la ciutat d'Olot (UTE IGFA-Urbaser, adjudicatària del servei)

Disposició preliminar. Determinació de les parts que concerten el conveni col·lectiu

El present conveni col·lectiu ha estat subscrit per la part empresarial i la representació legal dels treballadors a través dels seus delegats de personal.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu tenen legitimació suficient, conforme a les disposicions legals vigents, per establir els àmbits d'aplicació indicats a l'article següent, obligant, per tant, a tots els empresaris i treballadors en ell inclosos i durant la vigència del mateix.

Capítol 1. Normes generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni s'aplica a tot el personal que presti serveis al centre de treball de Olot de l'empresa UTE IGFA-Urbaser, SA i que està adscrit als serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària contractats per l'Ajuntament d'Olot, d'acord amb el Plec de Condicions que regeix la contracta.

Article 2. Vigència i duració

Aquest conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura, i durarà fins el dia 31 de desembre de 2023.

Això no obstant, els increments econòmics pactats es retrotrauran a 1 de gener de 2018.

Article 3. Denúncia

La denúncia en que es proposa la iniciació de noves negociacions haurà de fer-se amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data del seu venciment o de qualsevol de les pròrrogues.

Si no hi ha denúncia expressa per qualsevol de les parts, el conveni es considerarà prorrogat en els seus propis termes i per períodes successius d'1 any.

Un cop esgotat el termini de negociació establert a l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, continuarà en vigor el present conveni col·lectiu durant 18 mesos més als establerts legalment.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en aquest conveni formen un tot orgànic indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment en còmput anual, sense que pertoqui l'aplicació d'una normativa aïllada sobre condicions anteriors.

Article 5. Absorció i compensació



Les retribucions establertes en aquest conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa o el seu origen.

Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur per disposicions legals només seran aplicades quan, considerades globalment en còmput anual, superin les pactades en aquest conveni.

En cas contrari seran compensades o absorbides per aquestes últimes, i es mantindrà aquest conveni en els seus propis termes, en les formes i les condicions que queden pactades.

Article 6. Garantia ad personam

Es respectaran les condicions personals que en el conjunt anual excedeixin les condicions establertes en aquest conveni, i es mantindran estrictament ad personam.

Article 7. Comissió mixta paritària

Es crea una Comissió paritària d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del conveni al judici del qual se sotmetran les parts ineludiblement en primera instància. Aquesta Comissió la constituïran dos membres que hagin participat en la negociació del conveni, un per part dels treballadors i un altre per part de la Direcció de l'empresa.

Funcions de la Comissió:

- 1.- Interpretació autèntica de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest conveni.
- 2.- Vigilància del compliment dels pactes.
- 3.- Quantes altres activitats tendeixin a la major eficàcia pràctica del conveni o vingui establert en el seu text.
- 4.- Conèixer i resoldre, si escau per majoria de les parts, sobre les discrepàncies sorgides entre les parts després de la finalització del període de consultes per la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET.

Termes i procediment:

La Comissió paritària es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als quals fa referència l'article 82.3 ET, i quan així ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió paritària conforme al que es disposa en el paràgraf anterior haurà de realitzar-se en un termini màxim de deu dies a contar des que la discrepància li fos plantejada.

En el supòsit de no aconseguir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que es

disposa en l'article 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Article 8. Dret supletori

En tot allò no previst ni regulat en aquest conveni les parts es regiran pel que disposa el conveni general del sector de neteja pública, recollida d'escombraries, reg, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació del clavegueram, i per l'Estatut dels treballadors i altres disposicions laborals que siguin d'aplicació.

Capítol 2. Condicions de treball

Article 9. Jornada de treball

La jornada de treball per a tot el personal afectat per aquest Conveni serà de 35 hores setmanals distribuïdes de dilluns a dissabte.

Les dotacions del servei de recollida (RSU) estaran compostes per 1 conductor i 2 peons.

Els treballadors tindran dret a 30 minuts de descans que es consideraran com a temps efectivament treballat.

El personal es compromet a fer el treball dins la jornada laboral pactada i d'acord amb la bona fe, excepte en el cas que l'incompliment de la jornada es degui a causes imputades a l'empresa.

Article 10. Descans setmanal i festes

Tot el personal de dia afecte a aquest conveni col·lectiu farà el dia de festa setmanal en diumenge.

Tot el personal de nit afecte a aquest conveni col·lectiu farà el dia de festa setmanal en dissabte, excepte una dotació de recollida que farà el descans setmanal en diumenge.

Això no obstant, i pel fet de tractar-se d'un servei públic d'inexcusable execució diària, si per necessitats d'aquest servei s'hagués de treballar en diumenge o festiu, el personal s'hi compromet, i gaudirà d'un dia i mig de descans compensatori en altres dates o bé, serà compensat econòmicament.

Respecte al personal de torn de nit, les parts es comprometen a buscar una solució per la realització de festius. Fins aquesta data, els treballadors del torn de nit que prestin serveis un dia festiu tindran

l'opció de percebre per dia de servei prestat que s'estipula en les taules salarials o, bé, ser compensat amb 1,5 dies de descans.

Les parts han acordat que la quantitat que s'abonarà l'any 2023 serà de 160 euros bruts per festiu treballat. Els anys entremetjats del present conveni, s'aniran aproximant a aquesta quantitat, a raó d'una sisena part sobre la diferència existent entre la quantitat que s'abonava fins el 2017 (120 euros) i l'import final acordat pel 2023 (160 euros).

Aquesta compensació de festius romandrà mentre no s'aconsegueixi un acord alternatiu a l'obligatorietat de treballar en festius. Així mateix, en cas que s'instaurés un sistema de torns rotatius quedarà sense efecte l'import previst en aquest apartat, havent de negociar-se les condicions del mateix.

Les festes que s'han de gaudir seran les establertes al calendari laboral de la Generalitat de Catalunya, més les 2 locals i la del gremi. El mes de desembre, i en substitució de la festa del patró, tots els treballadors gaudiran d'1 dia de festa especial, distribuït de forma que no es perjudiqui el servei, i que s'abonarà com a dia efectivament treballat.

Article 11. Vacances

Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà anualment de 35 dies naturals de vacances:

Els treballadors amb menys d'un any d'antiguitat tindran dret a la part proporcional de vacances en funció del temps realment treballat.

Les vacances es gaudiran en el període comprés entre l'1 de maig i el 31 d'octubre, excepte el personal voluntari que el vulgui fer en altres dates.

Durant la vigència d'aquest conveni les vacances es retribuiran amb el salari real de taula salarial aplicable a cada lloc de treball més l'antiguitat.

Durant el període de vacances els plusos de transport mantindran la naturalesa de suplement extrasalarial.

Article 12. Llicències i permisos

El treballador, amb preavís i posterior justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració en els següents supòsits

- a) 20 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 3 dies en cas de naixement de fills.

c) 2 dies per malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas d'hospitalització el permís serà d'1 dia per cada dia d'hospitalització, fins un màxim de 4 dies.

d) 5 dies d'assumptes personals, prèvia sol·licitud amb 1 setmana d'antelació.

Si per algun dels motius esmentats en els apartats b i c, el treballador s'hagués de desplaçar fora de la província de Girona, la llicència seria de 4 dies naturals.

Article 13. Grups professionals

Grup 1: Comandament intermedis

Encarregat o inspector de districte. A les ordres d'un encarregat general o d'un sots-encarregat general, té al seu càrrec capatassos i personal operari generalment sense qualificar, el treball dels quals dirigeix, vigila i ordena. Té coneixements complets dels oficis de les activitats del districte i dots de comandament suficients per mantenir la disciplina deguda i perquè s'obtinguin els rendiments previstos.

Grup 2: Administratiu

Auxiliar administratiu. Empleat, major de 20 anys, que actua a les ordres d'un cap administratiu, si n'hi ha; té al seu càrrec un servei determinat dins del qual, amb iniciativa responsabilitat, amb altres empleats a les seves ordres o sense, realitza treballs que requereixen càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

Grup 3: Operaris

Capatàs. Es el treballador que, a les ordres d'un encarregat general, sots-encarregat o encarregat o inspector de districte, té al seu càrrec el comandament sobre els encarregats de brigada i altres operaris, els treballs dels quals dirigeix, vigila i ordena. Tindrà coneixements dels oficis de les activitats al seu càrrec, i dots de comandament suficients per al manteniment dels rendiments previstos i de la disciplina.

Podrà reemplaçar el seu cap immediat superior en els serveis en què, pel fet de ser poc importants, no calgui el seu comandament permanent.

Conductor. En possessió de carnet de conduir corresponent, té els coneixements necessaris per executar tota mena d'operacions que no requereixin elements de taller. Tindrà cura especialment que el vehicle que condueix surti del parc en les condicions adients de funcionament.



Els conductors que puntualment hagin de realitzar funcions de peó cobraran aquells dies com a conductors.

Peons. Treballadors, majors de 18 anys, encarregats d'executar tasques per a la realització de les quals principalment calgui esforç físic, sense cap necessitat de pràctica operativa. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Peons especialistes. S'integraran en aquesta nova funció professional aquells treballadors que condueixen diàriament vehicles lleugers. A majors de la retribució actual de peó, percebrà al final de la vigència del conveni, un increment de 60 euros en el plus d'activitat que fins el 31-12-2017 percebien. Així mateix, aquests treballadors deixaran de percebre el denominat "Plus motocarro", per la qual cosa aquest concepte quedarà eliminat de les taules salarials. Les persones que puntualment condueixin un vehicle lleuger, cobraran la diferència de lloc de treball. Es consensuarà amb la RT, amb anterioritat a la signatura del conveni, les persones que s'adscriuran a aquesta funció.

Aquest increment s'efectuarà de forma progressiva, afegint anualment els següents imports

2018	38 €
2019	42 €
2020	47 €
2021	51 €
2022	56 €
2023	60 €

Peons-Conductors Segona/escombradora. Treballadors que realitzin bàsicament el seu treball amb la màquina escombradora.

Oficial mecànic: Amb comandament sobre altres operaris o sense ell, posseeix els coneixements de l'ofici i la pràctica amb la major dedicació i ple rendiment.

Capítol 3. Condicions econòmiques

Article 14. Condicions econòmiques

La retribució de cada treballador estarà composta pel salari base del conveni, més l'antiguitat que li correspongui, més els complements que per a cada activitat, nivell i lloc de treball es determina a la taula salarial annexa a aquest conveni i als articles següents.



Article 15. Salari base

El salari base per al personal afectat per aquest conveni és el que s'especifica per a cada activitat, nivell i lloc de treball a la taula salarial annexa.

El salari base es meritara per mes natural.

Article 16. Antiguitat

El complement, d'antiguitat consistirà en 3 biennis del 5% i successius quinquennis del 7% del salari base de cada lloc de treball.

L'antiguitat començarà a meritarse l'1 de gener. Es meritara els mateixos dies que el salari base.

Article 17. Plus tòxic, penós i perillós

El personal que presti els seus serveis en l'activitat de neteja pública i recollida domiciliaria d'escombraries percebrà un plus tòxic, penós i perillós consistent en un 20% del salari base diari fixat per a cada lloc de treball en les taules annexes.

Aquest plus es meritara per dia efectiu treballat.

Article 18. Plus de nocturnitat

Els treballadors que facin la seva jornada laboral entre les 21 i les 6 hores percebran un plus nocturn consistent en un 25% del salari base diari fixat per a cada lloc de treball a les taules salarials annexes.

Article 19. Plus activitat

El plus d'activitat serà d'aplicació a tots els llocs de treball que integren la taula annexa en la quantia que s'hi fixa.

Article 20. Plusos de transport i distància

Tot el personal afecte a aquest conveni percebrà com a suplement extrasalarial pels conceptes de transport i distància les quantitats que s'especifiquen a la taula salarial annexa.

Progressivament, durant els 6 anys de la vigència del conveni, es traslladaran les quantitats que fins avui es venien abonant en concepte de plus transporti, al salari base.



Aquest acord, inclou el compromís de la part social a no sol·licitar en el futur, cap compensació per aquest concepte, a excepció que es produeixi un trasllat de centre de treball a més de 10 quilòmetres de l'actual.

Article 21. Pagues extres

S'abonarà a tot el personal afecte a aquest conveni 4 pagues extraordinàries que s'ajustaran a les següents condicions:

- a) Denominació: Les pagues extraordinàries fixades en aquest conveni tindran la denominació d'Estiu, Nadal, Beneficis i Setembre.
- b) Quantia: La quantia de les pagues d'estiu i Nadal serà la que s'especifica per a cada nivell i lloc de treball en les taules salarials annexes, més l'equivalent a 30 dies d'antiguitat que serà calculada sobre 30 dies de salari base.
- c) La quantia de la paga de beneficis serà la que s'especifica per a cada nivell i categoria en las taules salarials annexes, més l'equivalent a 15 dies d'antiguitat que serà calculada sobre 15 dies de salari base.
- d) La paga de setembre serà la que marca les taules salarials, igual per a totes les categories.

e) Meritació:

Paga d'estiu: De l'1 de gener al 30 de juny

Paga de Nadal: De l'1 de juliol al 31 de desembre

Beneficis: De l'1 de gener al 31 de desembre

Setembre: De l'1 de gener al 31 de desembre

f) Data d'abonament:

Paga d'estiu: 15 de juliol

Paga de Nadal: 22 de desembre

Beneficis: 1r. trimestre de l'any següent a la seva meritació

Setembre: 30 de setembre

Les parts han acordat equiparar l'import de les pagues extra de Setembre i Beneficis a raó de salari base més antiguitat.

Aquest increment es realitzarà de forma progressiva durant els sis anys de vigència del conveni de la següent manera:

	Paga beneficis	Paga setembre
2018	17 dies de antiguitat	5 dies de antiguitat
2019	20 dies de antiguitat	10 dies de antiguitat
2020	22 dies de antiguitat	15 dies de antiguitat
2021	25 dies de antiguitat	20 dies de antiguitat
2022	27 dies de antiguitat	25 dies de antiguitat
2023	30 dies de antiguitat	30 dies de antiguitat

Article 22. Dietes

Els treballadors que hagin de pernoctar fora del seu domicili per ordre de l'empresa percebran una dieta completa de 22 euros; en cas de desplaçament per ordre de l'empresa sense necessitat de pernoctar fora del seu domicili la dieta serà de 6,81 euros per a cada un dels dinars o sopars que hagi de fer-se.

Article 23. Hores extraordinàries

En cas de fer-se hores extraordinàries, hom es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors. S'abonarà el preu que figura a la taula salarial en cas de realització d'hores extres.

Article 24. Plus festiu

Els treballs que es realitzin durant els actes festius especials programats al municipi d'Olot amb motiu de les festes del dia 1 de maig, Sant Lluc, dia de les Carrosses, i dia del Carnaval, el personal que hagi de prestar els seus serveis durant aquests dies percebrà la quantitat que figura a la taula salarial sota la denominació de Plus Festiu.

L'import d'aquest plus s'anirà incrementant en funció dels increments pactats durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu.

També s'abonarà aquest import els dilluns de mercat que coincideixin amb dia festiu.

El serveis prestats en dies festius es dedicaran les hores necessàries per la seva correcta satisfacció.

Article 25. Meritació de salaris i plusos

Als efectes d'aplicació de la taula salarial, es consideraran que les mensualitats estan formades per 30 dies naturals i 25 dies laborables, per tant, s'aplicarà mensualment 30 dies de salari base i 25 dies de plusos.

Capítol 4. Organització del treball

Article 26. Organització del treball

L'organització i pràctica del treball és iniciativa de la direcció de l'empresa. Quan se'n faci ús, hom es regirà pel que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors. Qualsevol modificació de les condicions de treball, tant individual com col·lectiva, s'haurà de sotmetre al període de consultes regulat en l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors. Sense que aquest tingui caràcter vinculant per a l'empresa.

Les parts establiran un diàleg previ que no excedeixi de 15 dies per l'adopció de les mesures establertes a l'article 41, 47, 51 i 52 apartat c) del Estatut dels treballadors.

Correspondrà a la direcció de l'empresa assignar i canviar els llocs de treball, establir i modificar torns, d'acord amb la legislació vigent, previ compliment del que es disposa a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

La direcció de l'empresa té la finalitat que cada lloc de treball estigui ocupat per l'empleat idoni per les seves qualitats tècniques, professionals i humanes.

Article 27. Prestació del treball

El treballador té l'obligació d'executar diligentment els treballs i operacions que els encomanin els seus superiors, dins les tasques del seu lloc de treball i competència professional. Si el treballador veu obstacles per fer el seu treball, falta o defecte en el material, estarà obligat a comunicar-ho immediatament a l'empresa.

Article 28. Material confiat al treballador

El treballador tindrà cura dels estris, eines, equip de vestuari i màquines que se li confiïn per al desenvolupament del seu treball. Els mantindrà en perfecte estat de conservació i neteja, serà responsable dels desperfectes, deterioraments i danys que s'hi produeixin per negligència. Queda prohibit l'ús de matèries i/o productes per a ús propi tant dintre com fora de la jornada de treball.

Article 29. Roba de treball

L'empresa lliurarà als treballadors les següents peces de treball:

Hivern: 1 pantaló, 1 camisa màniga llarga, 1 parell de botes, 1 parell de botes d'aigua (cada 2 anys),



1 impermeable, 1 jersei (cada 2 anys), 1 anorac (cada 2 anys), 1 parell de guants (renovables cada vegada que es quedin en desús).

Estiu: 1 pantaló, 1 camisa màniga curta, 1 parell de sabates, L'empresa es compromet a tenir cura de la qualitat de la roba en general.

Rentat de roba: L'empresa es farà càrrec del rentat de la roba de treball dels treballadors.

La roba d'estiu s'entregarà el dia 01 de maig i la d'hivern el 15 de setembre.

Article 30. Avançaments

Tots els treballadors que ho sol·licitin podran cobrar un avançament el dia 15 de cada mes. La quantia de l'avançament no sobrepassarà els límits legals.

Capítol 5. Millores socials

Article 31. Accident i hospitalització

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball (tant dins de la jornada com "itinere") o malaltia professional l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari habitual, amb exclusió de les hores extraordinàries, a partir del primer dia de baixa.

En cas d'hospitalització, tant si és per accident de treball com per malaltia comuna, l'empresa complementarà fins al 100% del salari habitual, amb exclusió de les hores extraordinàries, mentre duri l'estada al hospital.

Article 32. Malaltia comuna

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o d'accident no laboral, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 85% del salari habitual, amb exclusió de les hores extres durant els 20 primers dies de baixa. A partir del dia 21 l'empresa complementarà fins el 100% del salari habitual.

No es descomptaran de les pagues extraordinàries els dies de baixa comptadors a partir del 21è dia de baixa.

Article 33. Pòlissa d'accidents

L'empresa es compromet a subscriure una pòlissa d'accidents que garanteixi que en cas d'accident

laboral o de malaltia professional deguts a l'activitat desenvolupada per a l'empresa, i dels quals es derivi mort, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, el treballador o en tot cas els seus beneficiaris percebran en concepte d'indemnització la quantia de 20.000 euros.

Tot plegat amb independència de les prestacions de la Seguretat Social que puguin correspondre-li.

Article 34. Privació del carnet de conduir

En el supòsit que a un conductor, mitjançant expedient administratiu o judicial, li sigui retirat el permís de conduir com a conseqüència d'un accident de circulació les causes del qual no siguin directament imputables a ell; durant el període que duri la suspensió del permís, l'empresa s'obliga a proporcionar-li un altre lloc de treball, amb el salari del lloc que ocupi.

Durant els 6 primers mesos de suspensió, el salari que haurà de percebre serà el de conductor. Aquest supòsit no serà d'aplicació en el cas de retirada definitiva del carnet de conduir.

Article 35. Reconeixement mèdic

Es farà a tots els treballadors un reconeixement mèdic anual. L'empresa determinarà el lloc i la data d'aquests reconeixements.

Article 36. Visita mèdica

L'empresa abonarà el temps invertit en l'assistència a la consulta mèdica quan la consulta sigui dins la jornada laboral, tant si la fa un metge de capçalera, com un especialista.

Article 37. Jubilació parcial i contracte de relleu

Amb la finalitat de promoure la celebració d'aquest contracte de treball en el sector, de conformitat amb l'article 12.6.b, de l'Estatut dels treballadors, i considerant que una mena de promoció és conferir, al menys, la necessària seguretat jurídica als contractants del contracte de treball al que substitueix el de relleu i amb la finalitat de superar les dificultats que aquest contracte pugui comportar per a la concertació del de relleu, en relació a l'organització de les plantilles de les empreses i del treball, els firmants del conveni acorden:

Als treballadors/es que reunint les condicions legals per a la seva jubilació parcial, excepte l'edat (menor de 65 anys), la sol·licitin i els hi sigui reconeguda, les empreses estaran obligades a concedir-los-hi, quan la reducció de la jornada sol·licitada sigui el màxim legalment establert a



cada moment i el treballador/a opti per prestar els seus serveis de manera acumulada dintre de cada any natural. L'empresa fixarà i comunicarà al treballador el període de l'any en el qual aquest hagi de treballar

Quan es sol·liciti pel treballador altres percentatges de reducció inferiors al màxim legalment establert, s'haurà d'arribar a un acord entre empresa i treballador/a.

El període de l'any en què el treballador hagi de prestar els seus serveis, serà comunicat per l'empresa al treballador amb, com a mínim, un mes d'antelació a la data en que aquest hagi de prestar els seus serveis. Si en el moment de ser cridat per a l'empresa, el treballador es trobés impedit per estar malalt o incapacitat per una altra causa, el treballador estarà obligat a prestar els seus serveis per a l'empresa en un altre període de l'any i una vegada que hagi cessat la causa que havia motivat el seu impediment.

D'acord amb l'anterior, l'obligatorietat de l'empresa de celebrar el contracte de relleu estarà supeditada a que el treballador/a que desitgi jubilar-se parcialment es vinculi en el contracte a temps parcial a jubilar-se plenament a l'edat ordinària de jubilació i en conseqüència a l'extinció del contracte en aquesta data. Igualment i de forma simultània l'empresa contractarà al seu torn a un altre treballador/a a fi de substituir, almenys, la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment, en les condicions legalment establertes.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tindrà una durada igual o equivalent al temps que li falti al treballador que es jubila parcialment, per a arribar els 65 anys d'edat.

El lloc de treball a ocupar pel treballador rellevista, el determinarà l'empresa i podrà ser qualsevol dels existents al centre de treball, dins dels llocs que corresponguin al mateix grup professional del treballador substituït.

Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia previstos pel conveni, només seran d'aplicació quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els períodes o dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions i/o drets de caràcter social reconegut en el conveni col·lectiu en vigor, només seran d'aplicació al treballador que es jubili parcialment, quan les situacions i contingències que les han originat, s'hagin produït durant els dies o períodes de prestació efectiva de serveis.

Una vegada iniciat el període de prestació de serveis acordat o fixat per l'empresa, si el treballador causa baixa per malaltia o per qualsevol altra causa, els períodes de baixa es computaran exclusivament com si el treballador hagués estat prestant serveis a temps parcial



durant aquest període, de manera que una vegada que el treballador causi alta mèdica, haurà de prestar per a l'empresa els dies de serveis pendents.

Mentre estigui en vigor l'esmentat contracte de relleu no serà d'aplicació al treballador que es jubila parcialment, el premi de jubilació previst en aquest conveni.

La regulació d'aquesta jubilació parcial amb el contracte de relleu, es mantindrà en vigor mentre no sigui modificada o derogada per una altra llei o norma, en qualsevol cas s'estarà al que aquestes disposin.

Article 38. Premi de jubilació

Els treballadors amb més de 3 anys d'antiguitat a l'empresa tindran dret a un premi per jubilació anticipada en funció de l'edat de jubilació, segons la següent escala:

Als 60 anys: 1.550,30 euros

Als 61 anys: 1.320,30 euros

Als 62 anys: 1.250,30 euros

Als 63 anys: 1.120,30 euros

Els treballadors que compleixin 64 anys: podran acollir-se a la reglamentació vigent sobre jubilació anticipada.

Mentre estigui en vigor l'esmentat contracte de relleu, no serà d'aplicació l'article 37 del present conveni i relatiu a l'ajuda a la jubilació.

Article 39. Bestretes especials

L'empresa concedirà bestretes especials de salari, amb caràcter individual i per un màxim de 1.000 euros. Les bestretes es descomptaran a raó de 100 euros mensuals, incloses les pagues extra.

La dotació màxima que l'empresa podrà tenir desemborsada per aquest concepte, per a tot el personal, no excedirà de 6.000 euros (quantitat prestada menys quantitat amortitzada per devolucions).

Capítol 6. Acció sindical

Article 40. Seguretat i higiene

Es crearà una comissió paritària de seguretat i higiene en el treball per tal d'adoptar la legislació



vigent en aquesta matèria a la realitat d'aquest centre de treball.

Les parts es comprometen a elaborar unes normes mínimes de funcionament d'aquesta comissió.

A les reunions d'aquesta comissió, i a petició de qualsevol de les parts, podran assistir-hi assessors.

Article 41. Drets sindicals

Els membres delegats de personal disposaran de 30 hores mensuals per a l'exercici dels seus drets sindicals.

No es computaran com a part del crèdit horari les hores sindicals utilitzades per a:

1. Reunions convocades per l'empresa.
2. Negociació col·lectiva en les condicions regulades en l'art. 9 de la LOLS.

Podran acumular-se fins a 60 hores sindicals dels delegats, i haurà de determinar-se el membre o membres als quals s'apliqui aquesta acumulació a efectes d'exercici la seva representació.

Igualment, l'empresa posarà a disposició dels delegats de personal un local fix per al desenvolupament de les seves activitats.

Tot el personal tindrà dret a 12 hores anuals, dins de la jornada laboral, per fer assemblees.

L'empresa proporcionarà un local adequat per a la seva realització, previ comunicat amb 24 hores d'antelació.

Article 42. Competències dels delegats de personal

Rebre informació en aquella assumptes del personal que afectin el conjunt dels treballadors, o a un o diversos col·lectius i que impliquin una variació amb el règim anteriorment existent.

A ser informats de la proposta saldo i quitança de tots els contractes que es rescindeixin a l'empresa.

A estar presents en el moment de la signatura del rebut de saldo i quitança de tots els treballadors als quals es rescindeixi el contracte de treball, llevat dels qui no ho desitgin.

Al lliurament de la còpia bàsica de tot els contractes que es facin per escrit (excepte els dels alts càrrecs, que només es notificaran), entenen per a còpia bàsica:

La fotocòpia del contracte de treball, esborrant-ne el DNI, el domicili, l'estat civil i el salari personal que excedís de la referència a la norma o conveni col·lectiu.

Aquesta còpia bàsica no consistirà en una notificació, sinó en una fotocòpia autèntica del contracte original, la qual quedarà en possessió dels delegats de personal.

Igualment, a la còpia bàsica hi hauran de figurar les clàusules addicionals i de jornada, el salari

segons la norma col·lectiva i horari.

Trimestralment, l'empresa informará de la previsió de celebració de nous contractes, indicant-ne el nombre, la modalitat i el tipus, i també els supòsits de contractació. Això no obstant, s'entén les dificultats de preveure les contractacions per substitucions i puntes de producció que hi ha en aquest servei.

Trimestralment, l'empresa lliurarà còpia dels TC1 i TC2.

I en totes aquelles competències reconegudes als representants dels treballadors, als seus articles 64, 15.4, 19.5, 23, 29.4, 36.1, 41, 77.1, i 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

Els delegats de personal seran escoltats per l'empresa en el tractament de problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al sindicat.

Igualment, seran informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ: Sobre els acomiadaments i les sancions greus i molt greus que afectin els afiliats al sindicat.

En matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors quan aquest trasllat tingui caràcter col·lectiu o afecti al centre de treball general, i sobretot, projecte o acció sindical que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.

La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i de les seves possibles conseqüències, només quan això impliqui una modificació de condicions.

Article 43. Lliure sindicació

L'empresa garantirà el dret a la lliure sindicació dels treballadors de la plantilla i a la no discriminació per raó de l'esmentada sindicació.

Article 44. Quota sindical

Per part de l'empresa es procedirà al cobrament de la quota sindical, prèvia petició individual dels interessats, mitjançant la deducció en nòmina del seu import, i ingrés en el compte del sindicat.

Article 45. Plafó d'anuncis

L'empresa tindrà cura de que el plafó o plafons d'anuncis a que els treballadors tenen dret estigui en tot moment en perfectes condicions d'ús.

Capítol 7. Contractació

Article 46. Manteniment de plantilla

L'empresa es compromet en tot moment a cobrir les vacants definitives de l'empresa amb contractes indefinits. Preferentment, per ocupar aquestes places se seguirà el criteri dels treballadors amb més vida laboral a l'empresa.

L'empresa es compromet a cobrir les vacants de conductor definitives i eventuais preferentment amb el personal d'alta de la contracta. Únicament s'acudirà a la contractació externa en el cas que ambdues parts constatin la falta d'idoneïtat de cap treballador de la plantilla per a la seva cobertura.

Article 47. Ingress a l'empresa

Per a la contractació de nous treballadors, l'empresa es compromet a fer oferta d'ocupació genèrica davant l'Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya, i podran efectuar contractacions mitjançant altres mecanismes, en cas de no poder cobrir les necessitats pel procediment abans indicat.

Article 48. Empreses de treball temporal

La contractació del servei a través d'empreses de treball temporal únicament podrà fer-se quan es tracti de cobrir activitats pròpies del personal d'administració.

El personal contractat mitjançant una ETT, percebrà el 100% del salari corresponent al seu lloc de treball segons el conveni de l'empresa usuària. L'empresa haurà de comunicar-ho a l'ETT i serà en tot cas, la responsable de garantir el cobrament del 100% d'aquest salari.

Article 49. Període de prova

Les admissions de personal es consideren provisionals durant un període de prova variable, segons l'indole de la feina que correspongui a cada treballador, que en cap cas podrà excedir el que assenyala la següent escala:

Personal tècnic: 12 mesos

Personal administratiu: 2 mesos

Comandaments intermedis: 1 mes

Personal auxiliar, operari i subaltern: 15 dies

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran, respectivament, donar per



finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat de previ avís, i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització.

En tot cas, el treballador percebrà durant el període de prova les remuneracions corresponents al lloc de treball que s'hagi classificat, i segons les funcions realitzades.

Un cop transcorregut el termini referit el treballador passarà a figurar a la plantilla de l'empresa, i el temps de prova que hi haurà treballat li serà computat a efectes d'antiguitat.

Article 50. Contracte de formació

El contracte de formació únicament podrà ser utilitzat per a la contractació de personal que, reunint els requisits legalment establerts, sigui destinat als departaments de taller mecànic o administració.

El salari que rebrà serà el salari mínim interprofessional.

L'edat del treballador a efectes de contracte de formació estarà inclosa entre els 18 i els 21 anys.

Article 51. Contracte a temps parcial

El contracte a temps parcial podrà portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectiu contractades sigui igual o superior a 12 hores setmanals o a 48 mensuals.

Article 52. Duració del contracte

Els contractes de duració determinada previstos a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors tindran una durada màxima de 6 mesos en un període de 12 mesos.

Article 53. Mobilitat geogràfica

No hi haurà mobilitat geogràfica, excepte si es produeix un acord entre l'empresa i el treballador.

Article 54. Extinció del contracte per causes objectives

En els casos previstos en l'article 52 de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden introduir en la regulació legal del procediment un període de consultes de 10 dies que haurà de portar-se a terme en el termini de preavís reglamentàriament establert.

Article 55. Salut laboral i formació professional

En matèria de salut laboral i formació professional cal atènyer-se a allò que estableix l'Acord

Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i per la patronal Foment del Treball Nacional.

Els treballadors disposaran de 30 hores anuals, dins de la jornada laboral, per assistir a cursos de formació i millora professional. Aquesta cursos podran ser finançats pel FORCEM, per la pròpia empresa amb els seus recursos i els que acordin l'empresa i els representants dels treballadors.

Tanmateix, l'empresa facilitarà l'adequació horària dels treballadors per tal de possibilitar la seva assistència a estudis de formació reglada.

Article 56. Permís d'assistència a formació i comissió de formació

Els permisos d'assistència a cursos de formació requeriran la prèvia sol·licitud del treballador i aprovació posterior de l'empresa.

Amb la finalitat de regular aquests permisos i d'acordar tot el relacionat amb la formació, inclòs el permís individual de formació contingut en l'Acord Nacional de Formació Contínua, es crearà una Comissió de formació integrada per dos membres de l'empresa i dos de la representació legal dels treballadors.

Article 57. Política d'ascensos

Les parts determinen establir un reglament per cobrir vacants definitives amb personal de la plantilla que es puguin produir en el centre de treball, així com per cobrir llocs de nova creació.

Article 58. Subrogació del personal

Per tal de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en l'ocupació, l'absorció del personal entre els qui se succeeixin, mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació de gestió de serveis públics, contractes d'arrendament de servei o d'altre tipus, en una activitat concreta de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest conveni, es portarà a terme en els termes indicats en el present article i els següents.

D'ara endavant, el terme contracta engloba amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identifica una activitat concreta que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat o organisme públic. En tots els casos de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta; i també respecte a qualsevol figura o modalitat que signifiqui la substitució entre entitats, persones físiques o jurídiques que portin a terme l'activitat de

què es tracti, els treballadors de l'empresa sortint passaran a adscriure's a la nova empresa o entitat pública que hagi de fer el servei, tot respectant els drets i obligacions que gaudeixin a l'empresa substituïda.

Aquesta subrogació de personal es produirà sempre que es doni algun dels següents casos:

- Treballadors en actiu que facin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels 4 últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball i, independentment del fet que, amb anterioritat a aquest període de 4 mesos, hagués treballat en una altra contracta.
- Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball que en el moment de la finalització efectiva de la contracta tinguin una antiguitat mínima de 4 mesos en la contracta i estiguin malalts, hagin patit un accident, estiguin en excedència, de vacances, de permís, en descans maternal, estiguin fent el servei militar o es trobin en situacions anàlogues.
- Els treballadors amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat 2n, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- Els treballadors de nou ingrés que, per exigència del client, s'hagin incorporat a la contracta de serveis públics com a conseqüència d'una ampliació, en els 4 mesos anteriors a la finalització de la contracta.
- Treballadors que substitueixin altres treballadors que es jubilen, havent complert 64 anys dins dels 4 últims mesos anteriors a la finalització de la contracta, i tinguin una antiguitat mínima a la contracta dels 4 últims mesos anteriors a la jubilació, sempre que aquesta estigui pactada en conveni col·lectiu estatuari d'àmbit inferior, d'acord amb el RD 1194/1985 de 17 de juliol.

L'empresa ó entitat pública sortint haurà d'acreditar de manera fefaent i documentalment a l'empresa entrant tots els supòsits previstos anteriorment, mitjançant els documents que es detallen a l'article 53 del Convenio General del Sector, i en el termini de 10 dies hàbils comptats des del moment en què, o l'empresa entrant o l'empresa sortint comuniquin de manera fefaent a l'altra empresa el canvi en l'adjudicació del servei.

Els treballadors que no haguessin gaudit de les seves vacances reglamentàries al moment de produir-se la subrogació, les faran a amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que hi correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari, que haurà d'efectuar-lo en la liquidació corresponent.

L'aplicació d'aquest article serà de compliment obligat per a les parts a qui es vincula: empresa o

entitat pública cessant, nova adjudicatària, client i treballador.

Si el client rescindís la contracta a una empresa per deixar de prestar el servei, o fer-lo pel seu compte, operarà la subrogació per al propi client en els termes assenyalats en aquest article.

Divisió de contractes:

En el cas que una o diverses contractes, l'activitat de les quals sigui exercida per una o diverses empreses, es divideixin en diverses parts, zones o serveis per a una posterior adjudicació, seran adscrits al nou titular els treballadors que hagin fet el seu treball a l'empresa sortint a les parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, amb un període mínim dels 4 últims mesos, sigui quina sigui la seva modalitat de contracte de treball, i tot això encara que amb anterioritat hagin treballat en una altra zona, en contractes o serveis diferents.

Igualment se subrogaran els treballadors que es trobin en els casos 2 a 5 ambdós inclosos, de l'article 49, i que hagin fet la feina a la zona, a les divisions o als serveis resultants.

Agrupacions de contractes:

En el cas que diferents contractes, serveis, zones o divisions d'aquelles que s'agrupin en una o més d'una, la subrogació de personal operarà en relació a tots els treballadors que, amb independència de la modalitat de contracte de treball que tinguin, hagin fet la seva feina en la qual resulti agrupades amb un temps mínim dels 4 últims mesos, i tot això encara que amb anterioritat haguessin prestat serveis en diferents contractes, zones o serveis.

Igualment se subrogaran els treballadors que es trobin en els casos 2 a 5, ambdós inclosos, de l'article 49 i que hagin prestat el servei en les contractes, zones, divisions o serveis agrupats.

Obligatorietat:

La subrogació de personal, i els documents que s'han de facilitar, operaran en tota els supòsits de substitució de contractes, parts, zones o serveis que resultin de la seva fragmentació o divisió, i també en les agrupacions que puguin fer-se'n, encara que es tracti de les substitucions normals que es produeixin entre empreses o entitats públiques o privades que portin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i tot això encara que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei per un costat, i l'empresa que en resulti adjudicatària per l'altre; en tot cas, és d'aplicació obligatòria la subrogació de personal en els termes indicats, i això amb independència



tant de l'aplicació del que preveu article 44 de l'Estatut dels treballadors, com de l'existència per la part de l'empresari d'altres contractes alienes a la que és objecte de successió.

Documents que ha de facilitar l'empresa sortint de l'entrant:

L'empresa sortint haurà de facilitar a l'empresa entrant els següents documents:

- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- Fotocòpia dels 4 últims rebuts de salari dels treballadors afectats.
- Fotocòpia dels TC1 i TC2 de cotització la seguretat social dels 4 últims mesos.
- Relació del personal, especificant-ne el nom i els cognoms, el número d'afiliació a la seguretat social, l'antiguitat, el lloc de treball, la jornada, l'horari, la modalitat de contractació i la data en que té vacances. Si el treballador és representant legal dels treballadors, s'especificarà el període de mandat que té.
- Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.
- Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat en que es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la liquidació de parts proporcionals i que no hi ha quedat pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en el dia de l'inici del servei de la nova titular.

Disposicions finals

Primera. Incrementos econòmics

Per l'any 2018 s'aplicarà la taula salarial annexa.

Pels successius anys de conveni, s'aplicarà un increment salarial consistent en el 85% del IPC estatal interanual de l'any anterior.

El plus festiu regulat en l'article 24, així com el increment pactat per la nova funció professional de peó especialista (art. 13), es revisaran durant la vigència d'aquest conveni, conforme a lo estipulat en els articles mencionats, sense que li sigui aplicable la revisió salarial detallada en el paràgraf anterior.



TAULES DEFINITIVES OLOT 2018												0,935\$ (85\$ IPC 2017=1,1\$)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--