

Categoria	S	P1	P2	P3	T
Mecànic	692,23	133,65	137,71	33,96	997,54
Maquinista(*)	633,65	121,97	86,06	37,83	879,51
Peó de recollida	633,65	121,97	86,06	35,07	876,75
Peó	593,66	114,09	80,07	37,83	825,65

- (1) Equival a 30 dies naturals al mes
(2) Equival a 25 dies laborals al mes

P4=plus nocturn (3); P5=plus festiu (4); P6=plus especialista (3); P7=plus CL (3);
HN=hores extres normals; HE=hores extres extres.

Categoria	P4	P5	P6	P7	HN	HE
Encarregat	—	—	—	—	—	—
Conductor	5,77	21,95	—	2,21	10,35	11,09
Mecànic	5,77	21,95	—	—	10,35	11,09
Maquinista	5,28	20,65	—	—	8,14	8,87
Peó de recollida	5,28	20,65	2,21	—	8,14	8,87
Peó	4,94	20,65	2,21	—	8,14	8,87

- (3) Por dia efectivament treballat en aquest torn
(4) Por festiu realment treballat

(03.164.066)

RESOLUCIÓ

TIC/2164/2003, d'1 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del 1r Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Turisme de Catalunya per al període de l'1.6.2003 fins al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 7902032).

Vist el text del 1r Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Turisme de Catalunya per al període de l'1 de juny de 2003 fins al 31 de desembre de 2006, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors els dies 29 de maig i 25 de juny de 2003, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del 1r Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Turisme de Catalunya per al període de l'1 de juny de 2003 fins al 31 de desembre de 2006 (codi de conveni núm. 7902032) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publicui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 1 de juliol de 2003

JAUME ABAT I DINARÈS

Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Turisme de Catalunya per al període de l'1 de juny de 2003 fins al 31 de desembre de 2006

1R CONVENI COL·LECTIU DEL CONSORCI DE TURISME DE CATALUNYA

Article 1

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni col·lectiu

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat i signat pel Consorci de Turisme de Catalunya i els/les seus/seves delegats/des de Personal.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació al personal que, amb relació jurídicolaboral, presta o presta serveis al Consorci de Turisme de Catalunya.

Article 3

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten els centres de treball del Consorci de Turisme de Catalunya actualment existents o que es creïn en el futur.

Article 4

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni col·lectiu és el de Catalunya.

Article 5

Vigència

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de juny de 2003 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2006, llevat de disposició expressa en contrari en el seu text articulat.

P8=paga beneficis; P9=paga d'estiu; P10=paga de Nadal; P11=paga de setembre

Categoria	P8	P9	P10	P11
Conductor	812,67	812,67	812,67	473,30
Mecànic	812,67	812,67	812,67	473,30
Maquinista	659,83	659,83	659,83	473,30
Peó recollida	704,82	704,82	704,82	473,30
Peó	659,83	659,83	659,83	473,30

Previsió d'IPC 2,00%

Article	Descripció	Quantia
Article 18	Peó especialista	2,21 euros efectiu treballat
Article 20	Càrrega lateral i frontal	2,21 euros per dia efectiu treballat
Article 35	Ajut escolar	61,30 euros per fill
Article 23	Gratificació setembre	473,30 euros
Article 39	Fons social	2.103,54 euros anuals

Article 6

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni col·lectiu s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en el termini de preavis de dos mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre abans de 30 dies a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Denunciat el present Conveni col·lectiu, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou Conveni col·lectiu.

Article 7

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu es produeixi per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball o creació d'un nou ens amb personalitat jurídica pròpia, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídicolaborals i continuïtat amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 8

Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni (CIVE)

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu es constituirà, d'acord amb l'article 85.2.e) de l'Estatut dels treballadors, una Comissió paritària per a la Interpretació, la Vigilància i l'Estudi del Conveni col·lectiu.

ni col·lectiu (CIVE), que estarà formada per 3 representants del Consorci de Turisme de Catalunya i els/les 3 delegats/des de personal.

En la composició de la CIVE es respectarà la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Mesa Negociadora.

La CIVE elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni col·lectiu del Consorci de Turisme de Catalunya.

Estudiar periòdicament l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball per assegurar que les assignades a cadascun d'ells guarden la relació procedent amb el contingut d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat i amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

La Comissió paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació durant el primer trimestre de cada any.

Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

Rebre informació sobre les reclasseficcions

professionals i adscripció definitiva als grups i categories professionals.

Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol centre de treball o unitat.

Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

Tenir coneixement de l'aplicació, control i seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant a les Comissions paritàries com en els Comitès de Salut i Seguretat Laboral, i que afectin el personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

Conèixer dels conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de norma que es puguin plantejar en l'àmbit del Conveni col·lectiu, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Rebre informació sobre les modificacions de la relació de llocs de treball en relació a la consideració d'un lloc de treball de funcions polivalents.

Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni col·lectiu, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la comissió.

Els acords de caràcter vinculant adoptats per la CIVE seran objecte d'inscripció en el Registre referenciat a l'article 2 del Reial

Decret 1040/1981, de 22 de maig, i es publicaran, si escau, al DOGC.

Els acords de la CIVE tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu; s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els membres de la CIVE disposaran de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions així com per a l'assistència a les reunions.

Article 9

Categories professionals del Consorci de Turisme de Catalunya

- A1: Tècnic/a Superior
- A2: Tècnic/a superior per capacitat provada o Cap d'unitat d'estructura complexa
- B: Tècnic/a Mig o tècnic/a mig per capacitat provada
- C: Administratiu/va
- D: Telefonista/Recepcionista/Manteniment/Auxiliar/Ordenança
- E: Netejador/a/Guarda

En el cas que fos necessari incloure noves especialitzacions que precisin d'un nou nomenclàtor, la CIVE estudiarà prèviament la seva ubicació dins dels grups professionals i ho elevarà a la mesa negociadora del present Conveni col·lectiu.

Article 10

Retribucions bàsiques del Consorci de Turisme de Catalunya

CH= Complement Homogeneïtzació

Grup	Sou Base		CH		Total	
	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
A1	1.579,12	22.107,68	195,86	2.350,32	1.774,98	24.458,00
A2	1.465,18	20.512,52	195,86	2.350,32	1.661,04	22.862,84
B	1.327,13	18.579,82	174,16	2.089,92	1.501,29	20.669,74
C	1.143,37	16.007,18	122,57	1.470,84	1.265,94	17.478,02
D	962,77	13.478,78	99,88	1.198,56	1.062,65	14.677,34
E	889,87	12.458,18	97,54	1.170,48	987,41	13.628,66

Grup	Triennis	
	mensual	anual
A	42,26	591,64
B	38,34	536,76
C	34,41	481,74
D	30,48	426,72
E	26,55	371,70

Els imports s'entenen com imports bruts

Article 11

Complements de lloc de treball

S'estableixen tres nivells de complement de lloc de treball per a les categories professionals del Consorci de Turisme de Catalunya:

Dins del termini de 2 mesos des de la signatura del present Conveni col·lectiu, la CIVE determinarà el nivell que correspon a cada lloc de treball del Consorci de Turisme de Catalunya.

Categoria A1/A2:

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
1	950 euros	11.400 euros
2	600 euros	7.200 euros
3	80 euros	960 euros

Categoria B:

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
1	820 euros	9.840 euros
2	450 euros	5.400 euros
3	80 euros	960 euros

Categoria C:

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
1	450 euros	5.400 euros
2	260 euros	3.120 euros

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
3	40 euros	480 euros

Categoria D:

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
1	280 euros	3.360 euros
2	140 euros	1.680 euros
3	20 euros	240 euros

Categoria E:

Nivell	Complement lloc de treball	
	Mensual	Anual
1	120 euros	1.440 euros
2	60 euros	720 euros
3	10 euros	120 euros

Els imports s'entenen com imports bruts

Article 12

Complements de lloc de treball de secretari/a

CS=Complement de secretari/a; N= Nivell; M= Mensual; A= Anual.

CS	N	M	A
Secretari/a de president de comitè executiu	1	900 euros	10.800 euros
Secretari/a de director/a	2	700 euros	8.400 euros
Secretari/a de subdirector/a ..	3	500 euros	6.000 euros

Aquests complements són incompatibles amb els complements de lloc de treball.

Els imports s'entenen com imports bruts

Article 13

Complements de lloc de comandament

N= Nivell; M= Mensual; A= Anual.

Comandament	N	M	A
Subdirector/a	1	2.900	34.800
Cap d'àrea	1	2.600	31.200
	2	2.200	26.400
	3	1.600	19.200
Cap de secció	1	1.300	15.600
	2	1.150	13.800

Aquests complements són incompatibles amb els complements de lloc de treball.

També es podran crear llocs singulars amb responsabilitats específiques amb complements de lloc de treball assimilables a llocs de comandament.

Els imports s'entenen com imports bruts

Article 14

Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació

14.1 Ofertes d'ocupació pública.

L'oferta d'ocupació pública ha d'incloure totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

Totes les places incloses en una oferta han d'haver estat convocades prèviament en un concurs de canvi de destinació, llevat d'aquelles que restin vacants com a resultat de la participació del/de la treballador/a que l'ocupava en el mateix concurs.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, el Consorci de Turisme de Catalunya pot autoritzar l'aprovació successiva d'ofertes parcials d'ocupació pública.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça oferta fins a la resolució de les convocatòries d'oferta d'ocupació.

14.2 Nou accés i sistemes de selecció.

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i publicitat.

El personal laboral fix al servei del Consorci de Turisme de Catalunya ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta d'ocupació pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, sens perjudici d'allò que es pugui establir a l'article 34 del Decret

Legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana.

14.3 Contingut de les convocatòries

Les convocatòries per a l'accés les han de fer el Consorci de Turisme de Catalunya i han de contenir, en tot cas, el següent:

La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, el subgrup, la categoria professional i si s'escau l'especialitat i les funcions amb la localitat i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.

Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigít de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, els estrangers podran participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés sempre i quan reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.

Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalies amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.

L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació (model oficial).

Presentació de sol·licituds i terminis.

Sistema selectiu.

Mèrits que s'han de valorar.

Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

14.4 Mèrits en els procediments de selecció.

El personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs de mèrits.

El procediment ha d'incloure:

Els mèrits i capacitats susceptibles de qualificació.

Els sistemes d'acreditació dels mèrits i les capacitats. Quan els sistemes d'acreditació només siguin documentals, no pot establir-se una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places.

Els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

Titulacions acadèmiques 5% de la puntuació total

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

Formació i perfeccionament 10% de la puntuació total.

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

Experiència i capacitat professional 70% de la puntuació total.

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre

el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels/per les candidats/es i els dels llocs de treball oferts.

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals o similars de l'àrea corresponent s'atorgarà un 30 %, d'acord amb el barem següent:

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals, a raó de 5 punts per any de servei;

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions similars, a raó de 3 punts per any de serveis.

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions parcialment similars, a raó de 1 punt per any de serveis.

A efectes del còmput d'aquest mèrit es tindran en compte les fraccions inferiors a l'any, però no les inferiors a un mes.

Per valorar les capacitats i aptituds que garanteixin la idoneïtat respecte de la missió, les tasques i les responsabilitats dels llocs objecte de convocatòria s'atorgarà un 40%, en funció de la seva acreditació mitjançant la realització d'una prova professional.

Les tècniques d'acreditació de les capacitats i aptituds les elaborarà l'òrgan tècnic d'avaluació amb la participació, si s'escau, d'assessors, segons les bases que s'estipulin en cada concurs.

Aquestes tècniques podran consistir en:

l'elaboració una memòria (que versarà sobre un estudi relacionat amb el contingut funcional del lloc que cal proveir), o l'elaboració d'un estudi o projecte de millora organitzativa o funcional relacionat amb la unitat a què ha de pertànyer el lloc que cal proveir; o en resoldre una prova tècnica o un cas pràctic que consistirà en la superació o resolució d'un supòsit relacionat amb el lloc de treball a proveir; o

en realitzar una entrevista que versarà sobre el contingut de la memòria i/o sobre les aptituds dels/de les candidats/es en relació a la plaça a proveir. Qualsevol combinació entre les anteriors opcions.

Coneixement de la llengua catalana 5% de la puntuació total

Amb caràcter general, per ocupar llocs de categories corresponents als grups A i B es valorarà la possessió del nivell C o superior de la Junta Permanent de Català, o equivalent. Amb caràcter general, per ocupar llocs de categories corresponents als grups C, D i E es valorarà la possessió del nivell B o superior de la Junta Permanent de Català, o equivalent. Quan les funcions dels llocs comportin una competència lingüística rellevant, només es valorarà el nivell superior de la Junta Permanent de Català, o equivalent, a l'establert als apartats anteriors. No es valorarà la possessió d'un determinat nivell de català quan aquest s'estableixi com a requisit indispensable per participar en la convocatòria. Les equivalències als esmentats nivells s'establiran segons el que disposen els acords de 19 de juny de 1991 i de 3 de juny de 1992 de la Comissió Interdepartamental per a la Normalització Lingüística i les actualitzacions posteriors.

Serveis prestats 10% de la puntuació total Aquest concepte es valorarà a raó de 3 punts per any de serveis prestats a la pròpia entitat.

A efectes del còmput d'aquest mèrit es tindran en compte les fraccions inferiors a l'any, però no les inferiors a un mes.

14.5 Òrgans de selecció

El/la Director/a del Consorci de Turisme de Catalunya és el competent per convocar a nou accés i ha de designar per a cada convocatòria la composició d'un tribunal o òrgan tècnic de selecció, que ha d'estar format per un nombre senar de membres representants de diverses unitats directives del consorci. Un dels membres d'aquest tribunal s'ha de designar a proposta dels representants dels treballadors. La proposta d'aquest últim correspon als delegats de personal. En cada tribunal o òrgan tècnic de selecció, és designarà un mateix nombre de membres suplents.

A criteri del/de la director/a del Consorci de Turisme de Catalunya, es pot determinar el nomenament d'un òrgan tècnic de selecció amb caràcter permanent. Així mateix, els òrgans tècnics poden disposar de la col·laboració d'assessors externs.

L'òrgan convocant ha de facilitar als membres dels tribunals la informació i documentació necessàries per garantir que aquests coneixin àmpliament les característiques i funcions dels llocs de treball convocats.

Concloent les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de candidats/es per a la formalització de contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovats que contravingui el que s'estableix anteriorment serà nul·la de ple dret.

El/la director/a del Consorci de Turisme de Catalunya procedirà a la formalització dels contractes prèvia justificació de les condicions de capacitat i mèrits i requisits exigits a la convocatòria. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els/les aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

14.6 Contractació

Els llocs de treball de personal laboral que constitueixin activitat regular, normal i permanent del Consorci de Turisme de Catalunya, han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, el grup, el subgrup i la categoria professional i el nivell per la qual es contracta el/la treballador/a.

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador/a amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1987, de 26 de novembre.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Treballadors/es del grup A, 6 mesos
- Treballadors/es del grup B, 6 mesos
- Treballadors/es del grup C, 2 mesos
- Treballadors/es del grup D, 2 mesos
- Treballadors/es del grup E, 2 mesos

Durant aquest període, el/la treballador/a té els mateixos drets i obligacions que els/les treballadors/es fixos/es en plantilla del mateix grup, subgrup i categoria professional i nivell, i durant aquest període pot rescindir la seva relació de treball qualsevol de les dues parts. Quan el Consorci de Turisme

de Catalunya estimi que el/la treballador/a no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió als/les representants dels/de les treballadors/es o, si s'escau, la comissió paritària d'aquest Conveni col·lectiu.

Als/les treballadors/es que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Els/les treballadors/es que per disminució de la seva capacitat laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

Als/a les nous/ves treballadors/es se'ls informaran dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

Article 15

Concurs de canvi de destinació

15.1 Procediment general

La Direcció del Consorci de Turisme de Catalunya ha de convocar concursos de canvi de destinació per dotar totes les places vacants incloses en la relació de llocs de treball, dins els límits pressupostaris i d'acord amb les directrius de política de personal.

Els concursos de canvi de destinació hauran d'incloure totes les places vacants ocupades mitjançant encàrrec de treballs de categoria superior, sempre i quan s'hagin superat els terminis establerts en l'article 15.2 del Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya.

El concurs de canvi de destinació consisteix en la provisió dels llocs de treball vacants de conformitat amb la relació següent:

1. Reingrés d'excedents voluntaris
2. Trasllat i ascens

Els concursos de canvi de destinació per al personal fix els ha de convocar la Direcció del Consorci de Turisme de Catalunya mitjançant la seva publicació en el taulell d'anuncis del Consorci.

La competència per convocar correspon al/la Director/a del Consorci de Turisme de Catalunya.

El concurs de canvi de destinació es regeix per la corresponent convocatòria que s'ha d'ajustar al que disposa aquest conveni col·lectiu i garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i publicitat.

Pot participar tot el personal laboral fix de plantilla de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sempre que es reuneixin els requisits de participació.

No es pot amortitzar ni modificar cap plaça convocada fins a la resolució del concurs de canvi de destinació.

15.2 Contingut de les convocatòries

Tota convocatòria de canvi de destinació ha d'indicar:

El nombre de places a cobrir

La seva denominació i identificació, és a dir: Categoria professional, nivell i funcions, d'acord amb l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu.

En el cas que la denominació que consti en la Relació de Llocs de Treball (RLT) no s'adeqüi a l'article 11, aquesta relació s'haurà d'adaptar

al que disposa la norma del Conveni, amb efectes legals immediats, sens perjudici del temps emprat en el procediment de modificació de la RLT.

Localització del lloc: localitat i centre on està adscrit el lloc de treball i unitat de la qual pertany orgànicament.

La composició de l'òrgan tècnic de selecció amb característiques idèntiques a les que es regulen en l'article 16 d'aquest Conveni col·lectiu.

L'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediment i sistema d'impugnació.

Els requisits de participació que s'han de reunir en la data de la publicació de la convocatòria.

Sistemes d'acreditació de mèrits i capacitats i barems de qualificació.

Poden prendre part en les convocatòries de concurs de canvi de destinació, els/les següents treballadors/es:

En la fase de reingrés d'excedents voluntaris, poden prendre part els/les treballadors/es en situació d'excedència voluntària, per ocupar vacant d'igual o similar categoria professional, amb preferència d'obtenció de plaça en cas d'igual puntuació.

En la fase de trasllat i ascens poden prendre part els/les treballadors/es fixos/es en actiu de la mateixa categoria professional que les de la vacant a la qual concuren o de la categoria professional immediatament inferior que la del lloc convocat, si la categoria professional que comporta correspon a la mateixa àrea de funcions assimilables o es disposa de la titulació adient.

Els/les treballadors/es que hagin estat sancionats amb suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens pels períodes establerts per a autors-responsables de faltes de caràcter greu i molt greu, no podran participar en el concurs mentre duri el compliment de la sanció.

El termini de presentació de sol·licituds serà de 10 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de la publicació de la convocatòria al taulell d'anuncis.

La valoració dels diferents conceptes s'efectuarà d'acord amb el barem que estableixi la corresponent convocatòria, amb la finalitat d'adjudicar els nous llocs de treball als candidats més idonis per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte l'antiguitat, els coneixements professionals d'acord amb l'experiència del treballador i la qualitat dels treballs realitzats en cada categoria.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

Titulacions acadèmiques 5% de la puntuació total.

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria. No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

Formació i perfeccionament 10% de la puntuació total.

S'han de valorar únicament els cursos que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball con-

vocat i en funció del tipus de participació als cursos: assistència o amb aprofitament

Experiència i capacitat professional 70% de la puntuació total.

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball ofert.

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals o similars de l'àrea corresponent s'atorgarà un 30 %, d'acord amb el barem següent:

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions iguals de l'àrea corresponent, a raó de 5 punts per any de serveis.

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions similars, a raó de 3 punts per any de serveis.

Per l'experiència en el desenvolupament de funcions parcialment similars, a raó d'1 punt per any de serveis.

A efectes del còmput d'aquest mèrit es tindran en compte les fraccions inferiors a l'any, però no les inferiors a un mes.

Per valorar les capacitats i aptituds que garanteixin la idoneïtat respecte de la missió, les tasques i les responsabilitats dels llocs objecte de convocatòria s'atorgarà un 40 %, en funció de la seva acreditació mitjançant la realització d'una prova professional.

Quedem exempts de la realització de cap prova aquells/es treballadors/es que participin a la fase de reingrés al servei actiu i en la fase de trasllat, sempre i quan optin a places de la seva mateixa categoria professional. En aquest cas, a aquests/es treballadors/es se'ls atorgarà la puntuació màxima que les bases prevegin per a la realització de les proves.

Les tècniques d'acreditació de les capacitats i aptituds les elaborarà l'òrgan tècnic d'avaluació amb la participació, si s'escau, d'assessors, segons les bases que s'estipulin en cada concurs. Aquestes tècniques podran consistir en:

L'elaboració una memòria (que versarà sobre un estudi relacionat amb el contingut funcional del lloc que cal proveir), o

L'elaboració d'un estudi o projecte de millora organitzativa o funcional relacionat amb la unitat a què ha de pertànyer el lloc que cal proveir; o

En resoldre una prova tècnica o un cas pràctic que consistirà en la superació o resolució d'un supòsit relacionat amb el lloc de treball a proveir; o

En realitzar una entrevista que versarà sobre el contingut de la memòria i/o sobre les aptituds dels candidats en relació a la plaça a proveir.

Qualsevol combinació entre les anteriors opcions.

Català 5% de la puntuació total

S'ha de valorar el coneixement de la llengua catalana, si bé no és procedent efectuar aquesta valoració quan s'exigeixi la possessió d'un determinat nivell de català com a requisit indispensable per participar-hi.

Antiguitat 10% de la puntuació total

El barem corresponent pot diferenciar la puntuació tenint en compte la diferent naturalesa dels llocs en els quals s'hagin prestat els serveis. Per serveis prestats en llocs de treball del mateix grup i categoria professional, 1 punt per any, per altres serveis 0'5 punts per any.

A efectes del còmput es tindran en compte les fraccions inferiors a l'any, però no les inferiors a un mes.

15.3 Procediment

Transcorreguts els terminis previstos de presentació de sol·licituds, l'òrgan tècnic de selecció exposarà a la llista d'aspirants admesos i exclosos, amb indicació dels motius d'exclusió.

Realitzada la valoració del concurs, l'òrgan tècnic de selecció farà pública la resolució provisional del concurs mitjançant una llista que inclourà tots els candidats indicant la puntuació assolida.

En el concurs de canvi de destinació, en la resolució de la convocatòria o l'òrgan tècnic de selecció determinarà una puntuació mínima per a l'adjudicació de les places i no es poden exigir altres requisits que els que apareguin en la relació de llocs de treball.

La convocatòria ha d'establir un termini, des de la comunicació d'obtenció de plaça en el llistat provisional, per tal que el candidat seleccionat pugui manifestar la seva renúncia al lloc de treball. En aquest cas, perdrà els seus drets sobre la plaça i s'adjudicaran a la persona que el segueixi en puntuació, si n'hi ha. Transcorregut aquest termini, l'òrgan tècnic de selecció efectuarà la publicació de la llista definitiva de resolució del concurs.

En cas d'empat en la puntuació de dos o més candidats, té preferència per ocupar el lloc de treball aquell que ocupi una plaça d'igual categoria. Si tot i així la coincidència persisteix, s'ha d'adjudicar al candidat amb més anys de servei en el lloc de treball d'igual categoria.

En el cas que el lloc de treball estigui ocupat temporalment, el canvi de destinació s'ha de produir en el moment que finalitzi aquest contracte.

Es realitzaran concursos de canvi de destinació que impliquin l'adjudicació de totes les vacants resultants, sempre i quan aquestes es corresponguin a categories objecte de la convocatòria. En aquests casos, l'adjudicació ha de ser irrenunciable.

Obtingut el canvi de destinació per la participació en una modalitat (trasllat o ascens), no se'n pot sol·licitar un de nou en la mateixa modalitat fins que hagi transcorregut un any de treball efectiu. En les diferents convocatòries poden establir-se terminis inferiors quan això no afecti el servei.

El concurs de canvi de destinació es resoldrà per resolució del/de la Director/a del Consorci de Turisme de Catalunya i aquesta resolució es penjarà al taulell d'anuncis.

15.4 Provisió de llocs de comandament

Els llocs de comandament s'han de proveir mitjançant concurs d'acord amb les bases de la corresponent convocatòria, que s'ajustaran al que preveuen els anteriors apartats.

Les retribucions específiques assignades a cada lloc de comandament s'estableixen en l'article 15 d'aquest Conveni col·lectiu, les quals es percebran únicament mentre s'ocupi el càrrec corresponent.

El desenvolupament de les funcions de comandament determina la reserva del lloc de treball d'origen.

Article 16

Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament ho re-

quereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels treballadors, i altres normatives de desenvolupament vigents, sense que això impliqui la cobertura definitiva de vacant.

També es pot fer ús de la contractació de durada determinada, o per obra i servei, o per causa de l'increment temporal o excepcional i urgent del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïdes reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat mitjançant el procediment legalment establert en aquest Conveni col·lectiu.

La selecció del personal laboral temporal s'ha de realitzar amb criteris objectius, respectant els principis de mèrit i capacitat, negociats pel Consorci amb els representants dels treballadors, i atenen les circumstàncies professionals i la idoneïtat del candidat en relació amb el lloc de treball a proveir. Aquesta selecció es farà a partir de la borsa de treball del Consorci i seguint el seu reglament de funcionament.

Basant-se en les necessitats funcionals dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzadors, es cobriran amb caràcter immediat les baixes per incapacitat laboral temporal, en especial les dels llocs que es declarin com essencials en cas de vaga. El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituït, o bé siguin finalitzades les tasques per les quals fou contractat.

Amb caràcter general, els períodes de prova són els que estableix l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu pel personal fix.

En matèria de preavis, caldrà atènyer-se al que disposi la normativa vigent.

L'empresa passarà a la signatura dels/de les representants/es legals dels/de les treballadors/es la còpia bàsica dels contractes realitzats d'acord amb l'Estatut dels treballadors i els la retornarà, una vegada formalitzada davant l'Inem/OTG, abans de 10 dies.

Article 17

Plus de dissabtes, diumenges i festius

Les jornades treballades en dissabte, diumenge o festiu es retribuiran a raó de 156,71 euros per dia o de 78'36 euros per mig dia, per tots els conceptes. Aquesta retribució tindrà la consideració de plus específic per jornada treballada en dissabte, diumenge o festiu.

Les jornades de dissabte, diumenge i festiu s'hauran de planificar, autoritzar i supervisar pels respectius Caps d'àrea o òrgan competent, d'acord amb els plans d'accions de l'entitat i els contingents necessaris perquè aquestes es portin a terme.

Aquest plus és incompatible amb el plus de desplaçament i amb la percepció d'hores extraordinàries.

La quantia d'aquest plus s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

L'import dels plus serà el mateix per a tots/es els/les treballadors/es de Turisme de Catalunya, amb independència de la seva categoria professional.

Les jornades de dissabte, diumenge i festiu treballades es podran compensar, a voluntat del/

de la treballador/a, amb temps de descans a raó de 2 dies per 1 dia treballat en comptes del plus, excepte en el cas de Caps d'Àrea i llocs singulars assimilats a Cap d'Àrea que serà a discreció de la direcció. La compensació amb temps de descans es farà sempre d'acord amb les necessitats del servei, preferentment dins dels quatre mesos següents a la seva realització. Tot i això, i sempre amb el vist i plau del Cap d'Àrea, es podrà sumar aquest temps de descans als períodes vacacionals d'estiu, Nadal i Setmana Santa.

Tots els imports esmentats s'entenen com a imports bruts.

Aquest article no és d'aplicació al personal Directiu.

Article 18

Plus de desplaçaments

Desplaçaments: S'entén per desplaçament pernòctar en dies laborables, per motius laborals, en una població diferent a la del domicili habitual del treballador.

Quan un/a treballador/a es desplaci tindrà dret a percebre un plus per aquest concepte de 33'40 euros per dia laborable treballat.

Els desplaçaments s'hauran de planificar, autoritzar i supervisar pels/per les respectius/ves Caps d'àrea o òrgan competent, d'acord amb els plans d'accions de l'entitat i els contingents necessaris perquè aquestes es portin a terme.

Aquest plus és incompatible amb el Plus de dissabtes, diumenges i festius i amb la percepció d'hores extraordinàries.

La quantia d'aquest plus s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

L'import dels plus serà el mateix per a tots/es els/les treballadors/es de Turisme de Catalunya, amb independència de la seva categoria professional.

Els desplaçaments es podran compensar, a voluntat del/de la treballador/a, amb temps de descans. A efectes de compensació, equivaldran a dues hores de treball i es compensaran a raó d'1 h de treball per 1.5 hores de descans. La compensació amb temps de descans es farà sempre d'acord amb les necessitats del servei, preferentment dins dels quatre mesos següents a la seva realització. Tot i això, i sempre amb el vist i plau del/de la Cap d'Àrea, es podrà sumar aquest temps de descans als períodes vacacionals d'estiu, Nadal i Setmana Santa.

Tots els imports esmentats s'entenen com a imports bruts.

Aquest article no és d'aplicació al personal Directiu ni Caps d'Àrea i ni a llocs singulars assimilats a caps d'àrea.

Article 19

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries, amb caràcter previ a la seva realització, hauran de ser degudament autoritzades per l'òrgan competent. L'empresa establirà els mecanismes de supervisió i control amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries.

Quan una persona, per motius aliens a ella mateixa, tingui una acumulació anormal de tasques que faci necessari, de manera puntual, l'ampliació de l'horari laboral ha-

bitual ho comunicarà al/la seu/seva Cap d'Àrea.

Les hores extraordinàries es remuneraran segons fixa el conveni del personal laboral de la Generalitat de Catalunya en vigor en cada moment per a cada grup.

En cap cas es faran més de 80 hores extraordinàries a l'any per persona, i tenint present el que estableix l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors.

Per a aquelles altres qüestions que tinguin relació amb aquest article i no quedin reflectides en ell s'aplicarà el que disposi el conveni del personal laboral de la Generalitat de Catalunya en vigor en cada moment.

Aquest article no és d'aplicació al personal Directiu ni Caps d'Àrea i ni a llocs singulars assimilats a caps d'àrea.

Article 20

Complement d'especial dedicació

El personal que degut a les seves responsabilitats hagi d'assumir una dedicació especial en la seva jornada laboral, i que pugui comportar modificacions tant en la distribució horària de la jornada laboral com en la seva pròpia duració, tindran dret a percebre un complement d'especial dedicació, en funció del lloc de treball ocupat.

Les persones que tinguin dret a aquest complement i assumeixin aquesta especial dedicació, deixaran de percebre'l en el moment que deixin d'assumir aquesta tasca o responsabilitat, o tornin a realitzar la jornada laboral normal quant a distribució i/o duració.

La percepció del complement d'especial dedicació és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries realitzades en dies laborables i amb el plus de desplaçament, però sí és compatible amb el plus de dissabtes, diumenges i festius.

La quantia d'aquests complements s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

Els llocs de treball susceptibles de percebre l'esmentat complement ho seran a proposta de la Direcció de Turisme de Catalunya als òrgans de govern del propi consorci, comunicant-se als treballadors afectats, segons el barem següent:

N= Nivell; M= Mensual; A= Anual.

Lloc de treball	N	M	A
Subdirector/a	1	500 euros	6.000 euros
Cap d'àrea	1	475 euros	5.700 euros
	2	430 euros	5.160 euros
	3	380 euros	4.560 euros
Cap de secció	1	300 euros	3.600 euros
	2	270 euros	3.240 euros

Secretari/a de president de comitè executiu

Secretari/a de director/a	2	175 euros	2.100 euros
Secretari/a de subdirector/a ..	3	165 euros	1.980 euros

Article 21

Excedència

Turisme de Catalunya reservarà el propi lloc de treball fins a un termini màxim de tres anys als/les treballadors/es en excedència voluntària.

Article 22

Reconeixement d'antiguitat

El personal de Turisme de Catalunya que hagi prestat els seus serveis a la Generalitat de Catalunya o d'altres administracions (funcionaris i/o personal laboral fix o temporal), se li reconeixerà solament a efectes de la meritació i percepció del corresponent complement d'antiguitat, la data inicial de prestació de serveis a la Generalitat.

Article 23

Millores retributives anuals

Com a criteri general, Turisme de Catalunya aplicarà aquelles millores retributives o clàusules de revisió salarial que puguin establir-se de forma general, per a cada exercici, per al personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya

Article 24

Fons d'acció social

S'establirà anualment un fons d'acció social per a tots/es els/les treballadors/es. Com a referència, per tal d'elaborar les bases de la tipologia i import de les ajudes, es podran utilitzar els criteris del Fons d'Acció Social que disposi el conveni del personal laboral de la Generalitat de Catalunya en vigor en cada moment. Per garantir els imports fixats de les ajudes, aquest fons es dotarà com a màxim de l'1,5% de la massa salarial.

Article 25

Tiquet de menjador

El tiquet menjador és per a aquell personal que realitzi jornada partida. El valor de tiquet menjador s'estableix amb una quantia de 5'20 euros per dia de jornada partida.

La quantia dels tiquets s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

Article 26

Pla de pensions

S'estableix un Pla de pensions per al personal de plantilla del Consorci de Turisme de Catalunya, que tingui una antiguitat acumulada de com a mínim un any.

L'aplicació d'aquest pla de pensions es farà de forma lineal a tots/es els/les treballadors/es independentment de les categories professionals i nivells.

L'aportació anual de l'empresa per cada treballador/a es fixa en 1.080 euros distribuït en 12 aportacions mensuals. Aquesta quantia s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

Aquest pla de pensions serà efectiu a partir de l'any 2.003 tot ell inclòs.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1A

En tot allò que no reguli o prevegi aquest Conveni col·lectiu, les parts signants acorden que serà d'aplicació el que reguli el text del Conveni Únic del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya que estigui en vigor en cada moment.

En el cas que el conveni únic incorpori millores que no es puguin aplicar literalment, es negociarà la seva aplicació o compensació en el si de la CIVE.

DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2A

L'antic complement conveni que puguin tenir alguns/es treballadors/es queda com a complement "ad personam".

La quantia del complement "ad personam" s'incrementarà automàticament cada any d'acord amb l'increment salarial que s'apliqui de l'any en curs.

Els/les treballadors/es inclosos en aquest supòsit percebran sempre l'import econòmic que resulti més beneficiós entre el seu complement "ad personam" o el complement de lloc de treball o de comandament de la plaça que ocupin.

En cap cas, l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu pot suposar una minva en les retribucions actuals dels treballadors.

(03.184.101)



RESOLUCIÓ

MAB/2150/2003, d'1 de juliol, per la qual es fa públic l'Acord del Govern de 10 de juny de 2003, de delegació de competències sancionadores en matèria de gossos considerats potencialment perillosos a diversos ajuntaments.

Atès que el Govern de la Generalitat de Catalunya, en la sessió de 10 de juny de 2003 va adoptar l'Acord de delegar a diversos ajuntaments la competència per imposar sancions de caràcter lleu i greu per infraccions que preveu la Llei 10/1999, de 30 de juliol, sobre la tinença de gossos considerats potencialment perillosos;

Atès que l'Acord esmentat preveu que la delegació serà efectiva des de la data de la seva publicació,

RESOLC:

Fer públic l'Acord del Govern de 10 de juny de 2003, de delegació de competències sancionadores en matèria de gossos considerats potencialment perillosos a diversos ajuntaments.

Barcelona, 1 de juliol de 2003

RAMON ESPADALER I PARCERISAS
Conseller de Medi Ambient

ACORD

de 10 de juny de 2003, del Govern de la Generalitat, de delegació de competències sancionadores en matèria de gossos considerats potencialment perillosos a diversos ajuntaments.

La Llei 10/1999, de 30 de juliol, sobre la tinença de gossos considerats potencialment perillosos, preveu, a l'article 13.1, la delegació de competències sancionadores als ajuntaments que ho sol·licitin.

La Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya, regula la delegació de competències de la Generalitat als ens locals, i n'estableix el procediment i els mecanismes adequats.

Els ajuntaments de Matadepera i Sant Adrià de Besòs han sol·licitat al Govern de la Generalitat la delegació de les competències sancionadores que preveu la Llei 10/1999, de 30 de juliol, sobre la tinença de gossos considerats potencialment perillosos.

De conformitat amb els articles 13.2.a) i 13.2.b) de la Llei 10/1999, de 30 de juliol, anteriorment esmentada, per a la imposició de sancions de caràcter lleu són competents els alcaldes i per a la imposició de sancions de caràcter greu són competents els plens dels ajuntaments.

En conseqüència, a proposta dels consellers de Governació i Relacions Institucionals i de Medi Ambient, el Govern de la Generalitat acorda:

—1 Delegar en els ajuntaments inclosos a l'annex del present Acord la competència per imposar sancions de caràcter lleu i greu per infraccions que preveu la Llei 10/1999, sobre la tinença de gossos considerats potencialment perillosos.

—2 Aquesta delegació és de durada indefinida i comprèn la incoació, instrucció i resolució dels expedients sancionadors per infraccions que

preveu la Llei 10/1999, de 30 de juliol, sobre la tinença de gossos considerats potencialment perillosos.

—3 L'Administració de la Generalitat es reserva les facultats de direcció i control que preveu l'article 124.a), d), g) i h) de la Llei 8/1987, de 15 d'abril, municipal i de règim local de Catalunya.

—4 L'organització per a l'exercici de la competència delegada correspondrà als ajuntaments respectius, i respectarà la normativa aplicable i les facultats reservades a l'Administració de la Generalitat, de conformitat amb l'apartat anterior.

Aquesta delegació de competències serà efectiva des de la data de publicació del present Acord.

ANNEX

Ajuntament de Matadepera.
Ajuntament de Sant Adrià de Besòs.

(03.167.083)

