

Taula salarial

SBM= Sou base mensual; PM= Plus mensual; TM= Total mensual.

	SBM	PM	TM
1. Directors (D)	1.262,18	417,65	1.679,83
2. Caps (C)	1.086,57	389,10	1.475,67
3. Responsables (R)	933,32	348,48	1.281,80
4. Encarregats (E)	803,72	247,20	1.050,92
5. Tècnics de servei (TS)	933,32	204,61	1.137,93
6. Tècnics de manteniment (TM)	852,17	328,08	1.180,25
7. Tècnics de qualitat (TQ)	850,81	202,32	1.053,13

	SBM	PM	TM
8. Tècnics de control (TC)	673,30	202,32	875,62
9. Tècnics auxiliars (TA)	610,34	202,32	812,66
10. Venedors (V)	850,81	182,18	1.032,99
11. Xofers (X)	638,66	290,66	929,32
12. Administratiu oficial 1ª (AO1)	803,72	193,37	997,09
13. Administratiu oficial 2ª (AO2)	652,70	189,78	842,48
14. Administratiu auxiliar (AA)	615,77	202,32	818,09
15. Productor oficial 1ª (PO1)	638,66	290,66	929,31
16. Productor oficial 2ª (PO2)	610,34	250,89	861,23
17. Productor auxiliar (PA)	610,34	202,32	812,66

(04.147.096)

RESOLUCIÓ

TRI/1982/2004, de 17 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de setembre de 2003, i d'acord 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005 (codi de conveni núm. 0801052) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 17 de març de 2004

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts**CONVENI**

col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona per als anys 2003-2005

CAPÍTOL 1**Disposicions generals****Article 1****Àmbit territorial**

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els centres de treball de l'empresa Consorci de la Zona Franca de Barcelona que hi ha actualment o que es puguin crear durant la vigència del Conveni.

Article 2**Àmbit funcional**

Els preceptes d'aquest Conveni regulen les relacions laborals concertades entre el Consorci de la Zona Franca i el personal del Consorci de la Zona Franca, amb les excepcions que es determinen en l'àmbit personal.

Article 3**Àmbit personal**

Amb caràcter general, aquest Conveni s'aplica tant als treballadors que integren la plantilla de l'empresa en el moment que entri en vigor com als que ingressin a l'empresa durant la vigència del Conveni, amb les excepcions següents:

a) El personal nomenat per exercir el càrrec de director dels diversos departaments.

Aquest personal quedarà exclòs del Conveni només en aquelles matèries que, de manera expressa, hagin estat objecte de regulació específica i particular en les seves respectives condicions contractuals. En les matèries restants, especialment les relatives a jubilació (article 46) i acció social (de l'article 67 al 76), serà aplicable aquest Conveni.

b) També se n'exclouen voluntàriament els treballadors nomenats per la Direcció per exercir càrrecs d'adjunt, cap o similars classificats en el grup professional 10, sempre que la Direcció ho proposi i que el treballador manifesti de manera expressa i per escrit el seu desig de quedar exclòs del Conveni.

En aquest cas, serà igualment aplicable a

aquest personal el que s'estableix en el segon paràgraf de l'apartat a) anterior per al càrrec de director de departament.

c) El personal previst en els apartats a) i b) tindrà l'obligació de complir, com a mínim, la jornada setmanal establerta, com també de fer les borses horàries anuals previstes en els articles 19.7, 20.1, 55.1 i 55.2.

Article 4**Àmbit temporal**

Aquest Conveni té una durada de 3 anys i té efectes des de l'1 de gener de 2003, llevat del que fa referència a indemnitzacions i abonaments de despeses, que esdevindrà efectiu des del mes següent al de la seva signatura.

Article 5**Prelació de normes: dret supletori**

Les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions laborals entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari, i prevalen davant qualsevol altra norma que no sigui de dret necessari absolut.

Amb caràcter supletori, pel que fa al que no preveu aquest Conveni, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors i les disposicions de caràcter general.

Article 6**Compensació i absorció**

1. Les condicions laborals i econòmiques que estableix aquest Conveni, valorades en conjunt i en còmput anual, compensen i substitueixen totes les aplicades a l'empresa que hi pogués haver abans, siguin quins siguin el seu origen, naturalesa, denominació i la forma com s'havien concedit.

2. Les modificacions econòmiques derivades de disposicions o resolucions legals futures que siguin aplicables al Consorci de la Zona Franca, com també les individuals, administratives i contencioses que comportin una variació econòmica en tots o algun dels conceptes retributius que hi hagi actualment, o que impliquin la creació de nous conceptes, es consideraran absorbides per les millores pactades en aquest Conveni. Únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades globalment i en còmput anual, superen el nivell total anual d'aquest Conveni, i en cas contrari, quedaran absorbides pel Conveni.

3. Per a la valoració d'aquests còmputos globals es considera el cost total del personal per hora treballada efectivament, excloent-ne el cost de la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.

4. Les dues pagues extraordinàries de setembre i de beneficis van quedar incloses en la retribució bruta anual i, des de 1985, van quedar prorratejades en la retribució bruta mensual.

Les gratificacions d'obra, de canvi de torn i d'ús de vehicles particulars van quedar incorporades, des de 1985, en les percepcions totals del personal que les percebia.

Article 7

Unitat i indivisibilitat. Vinculació a la totalitat

8.1 Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses normes i oblidar la resta, sinó que amb caràcter general el Conveni ha de ser aplicat i observat íntegrament.

8.2 S'exceptuen d'aquestes normes les modificacions realitzades d'acord amb l'article 14.e) del present Conveni, que tenen el mateix valor i la mateixa validesa que el Conveni i que hi queden incorporades amb caràcter general.

Article 8

Garanties personals

1. Les retribucions pactades en aquest Conveni no afecten els treballadors que, en la data de l'entrada en vigor, percebin unes quantitats superiors a les que consten en aquest Conveni, considerades en còmput anual i globalment.

2. Aquesta garantia té un caràcter exclusivament personal, per la qual cosa el personal de nou ingrés no pot al·legar a favor seua condicions més beneficioses de què hagin gaudit els treballadors que abans ocupaven els llocs als quals es destinin o es promouguin.

3. El personal amb jornada reduïda diferent de la que estableix amb caràcter general aquest Conveni, percep un salari proporcional a la jornada que faci, excepte el personal que s'aculli a l'article 72.

Article 9

Denúncia

La denúncia d'aquest Conveni s'ha de fer per escrit amb una antelació mínima de 2 mesos a l'acabament de la vigència del Conveni.

Poden fer la denúncia tant la representació de l'empresa com la dels treballadors.

Article 10

Vigència provisional

1. Si en finalitzar el termini de vigència del Conveni s'insta a rescindir-lo, s'ha de mantenir exclusivament el règim que estableixen les seves clàusules de contingut normatiu.

2. Perdran la seva vigència i quedaran extingits en acabar el termini de vigència els articles en els quals s'adequa expressament la durada i l'aplicabilitat a la durada del Conveni.

Article 11

Pròrroga

Si les parts no denuncien aquest Conveni de la forma i amb l'antelació degudes, s'entendrà prorrogat automàticament any rere any per reconducció tàcita.

En aquest cas, les clàusules de contingut específicament salarial i les taules annexes al Conveni es negociaran anualment, i la negociació haurà de començar el primer mes de l'any.

Article 12

Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària per al seguiment del Conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment i l'adequació del Conveni al desenvolupament de les relacions laborals al si de l'empresa.

Article 13

Composició

La Comissió Paritària estarà composta per 4 representants de l'empresa, nomenats per la Direcció, i 4 representants dels treballadors, designats pel Comitè d'Empresa, que hauran de pertànyer a la Comissió Negociadora, si pot ser.

Totes dues parts podran estar assistides per assessors, amb veu però sense vot.

Article 14

Funcions

Són funcions de la Comissió Paritària:

a) La interpretació de l'aplicació de totes les clàusules d'aquest Conveni.

b) L'arbitratge de les qüestions, els problemes o les consultes sobre la interpretació i l'aplicació d'aquest Conveni que se li planteja a través de l'empresa o la representació dels treballadors.

c) La conciliació en els conflictes laborals que se suscitin en aplicació d'aquest Conveni, amb l'exercici de funcions de mediació, prèvia audiència de les parts en litígi.

d) La vigilància del compliment del que s'ha pactat.

e) Sens perjudici de les facultats que són competència de la Direcció i del Comitè d'Empresa, informar la Direcció del Consorci de les matèries següents:

Creació o modificació de grups i de nivells.
Revisió o modificació del Reglament per a l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

Anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants, amb l'adequació de les clàusules del Conveni al desenvolupament futur de les relacions laborals a l'empresa, amb facultat per anul·lar, substituir, ampliar o modificar els articles que durant la vigència del Conveni puguin quedar obsolets o representin un obstacle per a l'evolució adequada de les canviants relacions laborals, tot això sens perjudici que totes dues parts facin servir els procediments establerts, sobre la base de dotar-se del mandat representatiu que legítimi la validesa dels seus acords.

f) Modificació o revisió de les normes de funcionament del pla de jubilació i assegurança de vida i adaptació, quan calgui, a la legislació que l'afecti.

g) La Comissió Paritària pot acordar la contractació de determinats serveis professionals per portar a terme una revisió dels llocs de treball, a càrrec de l'empresa.

Article 15

Reunions

La Comissió Paritària es reunirà en un termini màxim de 5 dies des de la data de la convocatòria, excepte en el cas de tràmits urgents. No es computaran com a hores sindicals les reunions de qualsevol tipus convocades a instància de l'empresa.

Es convocaran amb la deguda antelació.

Article 16

Sotmetiment de qüestions a la Comissió

En qualsevol qüestió que sorgeixi amb motiu del compliment, la interpretació, l'abast o l'aplicació d'aquest Conveni, les parts sotismetades es comprometen a no fer ús de cap acció de força sense haver-la sotmès a la Comissió Paritària en un termini de 10 dies laborables a partir del moment del plantejament de la qüestió. Així mateix, la Comissió Paritària es compromet a donar una resposta a la qüestió plantejada en un termini màxim de 15 dies laborables.

En cas de desacord de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 17

Mobilitat

S'entén per mobilitat del personal els canvis de lloc, els ascensos, els desplaçaments i els trasllats dins de l'empresa o dels seus centres de treball.

La mobilitat s'haurà de fer dins de cada grup funcional, sense altres limitacions que la pertinença al grup i les limitacions derivades de les titulacions exigides per a la prestació laboral, sense menystenir la dignitat del treballador i sense cap perjudici econòmic en les seves retribucions fixes.

Article 18

Trasllats

S'entén per trasllat el canvi de lloc de treball que exigeixi al treballador un canvi de residència.

El trasllat es fa per decisió de l'empresa, que n'ha d'informar el Comitè d'Empresa, d'acord amb el que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. El trasllat es fa després que el personal de la plantilla sol·liciti la provisió de la plaça de manera voluntària.

En cas que el trasllat es faci per decisió de la Direcció, aquesta:

a) Abona al treballador totes les despeses que origini el trasllat.

b) Li abona una mensualitat completa del seu salari.

c) Li concedeix, com a permís no recuperable, amb la totalitat del salari, els dies raonablement necessaris per fer el canvi de residència.

d) En concepte de reposició per despeses d'habitatge, el compensa amb una quantitat mensual del 20% de la dotzena part de la seva retribució anual bruta mentre romangui en aquesta situació.

CAPÍTOL 3

Règim de treball

Article 19

Durada de la jornada

1. La durada de la jornada ordinària per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni és de 1.678,54 hores en un any ordinari.

En un any de traspàs, la jornada serà de 1.686,24 hores.

2. S'exceptuen del que es disposa en el punt anterior els treballadors que, el 31 d desembre

de 2002, facin jornades inferiors en còmput anual pel fet d'estar acordat així i que en el futur romanguin, d'acord amb el quadre general del punt 4, invariables de manera indefinida, llevat que hi hagi un pacte exprés que digui el contrari.

3. Els dies en què el personal faci una jornada de 6 hores o superior tindrà un descans de 15 minuts, que tindrà la consideració de treball efectiu, per gaudir del període de l'entrepà o de la pausa del cafè.

Aquest període de l'entrepà o pausa del cafè, si voluntàriament es fa durant la primera mitja hora de la jornada ordinària, tindrà les condicions establertes en l'article 55.1.a).

4. En conseqüència, el quadre general de jornada, atenent el temps de treball efectiu, és:

T: tipus; A: anual efectiva.

T	A
Jornada ordinària	1.678,54
Continuada tipus 1	1.505,77
Continuada tipus 2	1.289,67
J. intensiva tipus 1	1.646,69
J. intensiva tipus 2	1.631,11

5. La jornada partida té un descans mínim ininterromput d'1 hora de durada.

6. El personal, sense disminució de la seva jornada anual i/o de la jornada de treball efectiu, disposarà d'un període addicional de vacances, que consisteix en 8 dies laborables, per la qual cosa la jornada anual esmentada es distribuirà entre la resta de jornades laborals (218 jornades el 2003).

7. El personal podrà fer una borsa horària, que per a les diferents jornades serà:

Jornada	Borsa	
Ordinària	21 h	21 h
Continuada tipus 1	18,84 h	18 h 50 min
Continuada tipus 2	16,14 h	16 h 8 min
Intensiva tipus 1	20,60 h	20 h 36 min
Intensiva tipus 2	20,40 h	20 h 24 min

La prestació d'aquesta borsa horària comportarà la contraprestació econòmica establerta en l'article 55.2, serà voluntària i es renovarà anualment, i si no es vol fer s'hi haurà de renunciar per escrit.

Aquesta borsa horària, que serà gestionada pel treballador, s'efectuarà en períodes mínims de 15 minuts per davant o per darrere de la jornada. En el cas que es detectin anomalies en la gestió d'aquesta borsa per part d'algun treballador en concret, la borsa passarà a ser gestionada, si s'escau, per l'empresa.

8. De mutu acord, únicament a proposta de l'empresa, es podrà pactar individualment, en concepte d'extensió de jornada, una ampliació de la jornada superior a la que s'estableix en el punt 1, fins al límit convingut de 121 hores anuals efectives, quan calgui i amb les prestacions econòmiques que s'especifiquen en l'article 55.3.

El pacte podrà ser des de 33 hores fins a 121. Aquests pactes no tindran una reconducció tàctica i cal renovar-los cada any.

9. El treball en diumenge o festiu intersetmanal donarà lloc al descans compensatori corresponent, a raó d'1 hora per 1 hora.

Article 20

Organització de la jornada

1. S'atendran les modalitats operatives següents a l'únic efecte d'horari:

T: tipus; AO: anual ordinària; SP: setmanal pràctica; BH: borsa horària.

T	AO	SP	SP	BH	BH
Jornada ordinària	1.678 h 32 min	38,17 h	38 h 10 min	14,33 h	14 h 20 min
Continuada tipus 1	1.505 h 46 min	34,25 h	34 h 15 min	12,47 h	12 h 28 min
Continuada tipus 2	1.289 h 40 min	29,33 h	29 h 20 min	10,88 h	10 h 53 min
Intensiva tipus 1	1.646 h 24 min	9 mesos	38 h 10 min	13,99 h	13 h 59 min
		2 mesos	34 h 15 min		
Intensiva tipus 2	1.631 h 7 min	8 mesos	38 h 10 min	13,82 h	13 h 49 min
		2 mesos	34 h 15 min		
		3 mesos	34 h 15 min		

La borsa horària serà gestionada per cada treballador, amb un període mínim de 15 minuts per davant o per darrera de la jornada. En el cas que es detectin anomalies en la gestió de la borsa horària per part d'algun treballador en concret, la borsa passaria a ser gestionada per l'empresa.

2. Serà facultat de la Direcció organitzar, en els diferents centres de treball, departaments, seccions o grups homogenis de treballadors, l'horari més convenient en cada cas; a aquest efecte establirà la modalitat més adequada a l'índole i la naturalesa dels treballs que s'hagin d'efectuar, d'acord amb el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, després d'haver-ne informat el Comitè d'Empresa.

2. Als centres de treball, departaments, seccions o unitats en què sigui factible, s'elimina la jornada partida de tarda dels divendres.

4. Als centres de treball, departaments, seccions o unitats en què sigui factible, el personal que fa jornada ordinària partida pot fer jornada intensiva.

Aquesta jornada intensiva es podrà fer de les maneres següents:

Tipus 1: des del 16 de juny fins al 15 de setembre, inclusivament, fent durant aquest període una jornada de 34 h i 15 min a la setmana.

Tipus 2: des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, inclusivament, fent durant aquest període una jornada de 34 h i 15 min a la setmana.

Dins d'aquests períodes, fent els dies de jornada intensiva que corresponguin per poder compensar aquesta jornada amb jornades íntegres de vacances anuals i/o període addicional de vacances.

El personal que vulgui fer jornada intensiva tipus 1 o tipus 2 ho haurà de sol·licitar abans d'acabar la primera quinzena de gener de l'any en curs, i les seves retribucions anuals seran proporcionals a la jornada realitzada.

Les vacances s'hauran de fer obligatòriament dins del període de la jornada intensiva en els casos que s'opti per aquesta modalitat de jornada.

5. Els recepcionistes, els conductors, les secretàries d'alta direcció i personal amb funcions similars tenen la jornada laboral anual establerta, tant ordinària com efectiva, si bé la seva organització es fa d'acord amb les necessitats del servei i amb l'obligació de fer les hores d'excés sobre la jornada fins al límit màxim permès per les disposicions vigents, amb el pacte compensatori, quan s'estableixi.

6. Quan estructuralment sigui necessària una extensió d'hores de presència en el servei, a proposta de la Direcció, es podran pactar jornades ampliades de presència amb horaris de distribució especial, en les condicions que les parts estableixin.

Article 21

Horaris

1. Amb caràcter general, l'horari de treball és el que figura en el quadre horari de l'annex d'aquest Conveni.

2. El personal, excepte el que s'estableix en l'article 20.5, disposarà d'una flexibilitat diària d'1 hora i mitja (90 minuts) com a màxim, fins al límit de les 10.15 hores del matí, que haurà de recuperar diàriament.

En cas contrari, el temps deixat de treballar es descomptarà a la nòmina del mes següent.

Durant la realització de la jornada intensiva, l'ús del sistema de flexibilitat diària no es podrà aplicar reiteradament partint la jornada.

3. Sobre la base de l'organització de la jornada, les hores d'entrada i sortida, tant al principi i a la fi de la jornada com en les interrupcions de temps no retribuït per dinar al migdia i per a l'entrepà obligatòriament hauran de quedar sempre reflectides en les estacions de marcatge.

4. Les sortides per motius de treball durant la jornada laboral o les incidències en l'entrada i en la sortida hauran de quedar registrades documentalment i ser autoritzades pel director del departament, i cada setmana s'han d'enviar els registres al Departament de Recursos Humans. Si no consta el registre o no està autoritzat pel director, el temps utilitzat en aquestes sortides tindrà la mateixa consideració i el mateix tractament que l'establert en l'article 42.

5. Es podrà pactar individualment una distribució diferent de l'horari establert amb caràcter general.

Article 22

Horari de dinar

L'hora de dinar quedarà oberta des de les 14, amb la utilització d'1 hora com a mínim. Els excessos d'1 hora es recuperaran el mateix dia o bé es consideraran temps no treballat i es compensaran segons el que estableix l'article 42.

Article 23

Treball a torns

1. Els torns per a funcions de serveis es faran mensualment i, si cal, setmanalment. Es fan de dilluns a divendres. L'horari serà de 7 a 14.45 hores per als qui facin el torn de matí i de 14 a 22 hores per als qui facin el torn de tarda, de dilluns a dijous. El divendres, l'horari serà de 7 a 14.10 hores per al torn de matí i de 14 a 20.10 hores per al torn de tarda. Hauran de fer la borsa horària corresponent a la jornada ordinària.

2. En serveis generals, per a les funcions de recepció d'edificis o altres de similars en què s'han de cobrir torns de matí i tarda, l'horari serà de 6.20 a 14 hores per als qui facin el torn de matí

i de 14 a 21.40 hores per als qui facin el torn de tarda, de dilluns a dijous. El divendres, l'horari serà de 6.30 a 14 hores per al torn de matí i de 14 a 21.30 hores per al torn de tarda. Hauran de fer la borsa horària corresponent a la jornada ordinària.

3. En el cas de torns rotatius de 24 hores amb relleu, l'horari serà de 6 a 14 hores per al torn de matí, de 14 a 22 hores per al torn de tarda i de 22 a 6 hores per al torn de nit.

Per adequar la seva jornada a la jornada anual pactada, aquest personal pot gaudir d'un període addicional de vacances de fins a 8 dies.

4. L'empresa facultarà els canvis entre el personal de torn rotatiu quan hi hagi acord entre ells, sempre que es comuniqui amb prou temps. Els afectats no podran presentar cap reclamació sigui quin sigui el motiu.

5. Així mateix, l'empresa queda facultada per establir horaris diferents dels especificats en els apartats anteriors, amb la finalitat de poder cobrir adequadament qualsevol necessitat en els diversos serveis esmentats més amunt, prèvia comunicació al Comitè d'Empresa.

Article 24

Jornades de serveis especials

Per a l'atenció deguda dels serveis de naturalesa especial de manera temporal o definitiva, s'adequaran els horaris i el servei s'estendrà mitjançant:

1. Desplaçament horari

Quan calgui, s'establiran horaris de distribució especial, endarrerint o avançant l'inici de la jornada i prolongant-ne o avançant-ne el final.

En el cas que hi hagi desacord, cal atènyer-se al que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

2. Dedicació plena

a) Aquest servei serà de prestació voluntària a proposta de l'empresa i de comú acord amb aquesta, amb les contraprestacions que estableix aquest Conveni.

b) S'establirà en totes les àrees i serveis en què sigui necessari, i consistirà en la disponibilitat permanent i en la prestació de serveis urgents fora d'hores de feina, incloent-hi dissabtes, festius i vacances, si escau.

c) El servei s'establirà, com a mínim, per períodes mensuals. La percepció de la compensació econòmica corresponent estarà condicionada a la prestació correcta del servei, i es perdrà el dret a percebre aquesta prestació si no s'ha acudit a resoldre les urgències plantejades o ha estat impossible localitzar el treballador per causes que li siguin atribuïbles.

d) En cada àrea d'actuació en què funcionen el servei, s'establiran les normes que hauran de regir-lo i es tipificarà la casuística de les urgències o necessitats imprevistes que caldrà cobrir.

e) Les prestacions horàries per aquest concepte en cap cas no es consideraran borsa horària, extensió de jornada, treball nocturn o treball en dissabte o festiu.

f) Quan algun treballador integrat en aquest servei vulgui abandonar-lo, ho haurà de comunicar a la Direcció amb un mes d'antelació. L'empresa ha de respectar aquest termini de preavis en cas que decideixi suprimir un determinat servei de dedicació plena.

Article 25

Valoració de jornada

Fins al 25% del personal amb jornada ordinària acollit al règim de conveni, exclouent-ne els que tenen règim de treball a torns, podrà optar anualment per variar la seva jornada i reduir-la d'ordinària a continuada tipus 1 o tipus 2, amb les percepcions que corresponguin. De mutu acord, la reducció de jornada es podrà pactar per una durada superior a l'any.

A l'empresa se li reconeix la facultat de denegar les sol·licituds de reducció de jornada quan, per motius d'organització o funcionament dels diferents departaments, resulti desaconsellable atendre-les.

En els supòsits de reducció de jornada, les quantitats percebudes en concepte de salari mensual, reajustament de complement de lloc i promoció econòmica es reduiran proporcionalment a aquesta jornada, llevat del que es preveu en l'article 71.

Article 26

Descansos

1. Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal de 2 dies ininterromputs que comprenguin el dissabte i el diumenge, excepte el personal amb règim de treball a torns.

2. Quan es faci la jornada en règim a torns i així ho requereixi l'organització de la feina, els descansos de 12 hores entre jornada i 2 dies de descans setmanal es poden computar per períodes de fins a 4 setmanes.

Article 27

Hores extraordinàries

1. Només en el cas que amb les borses horàries anuals que cal recuperar no es puguin cobrir les necessitats autènticament preemptòries de l'empresa, es recorrerà a hores extraordinàries de caràcter estructural de prestació obligatòria.

2. Aquestes hores es compensen amb temps equivalents mitjançant descans retribuït dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

Article 28

Vacances: durada

1. Anualment, tots els treballadors tenen dret a un període de vacances retribuïdes de 22 dies laborables, i a aquest efecte no es compta la jornada laboral del dissabte.

Aquestes vacances s'hauran de fer, com a norma general, de juny a setembre, tret dels casos en què, de comú acord amb l'empresa, s'estableixin altres períodes. Es podran fraccionar en períodes no inferiors als 5 dies laborables.

2. Per al personal que ingressi o cessi dins de l'any, es pren com a data de partida per al càmput del nombre de dies a què té dret des de l'1 de juliol fins a l'1 de juliol de cada any natural.

Al personal que cessi en el transcurs de l'any se li abonon tantes dotzenes parts del nombre de dies de vacances a què tingui dret com mesos hagin transcorregut des de l'últim 1 de juliol fins a la data en què cessi a l'empresa.

3. El personal disposarà d'un període addicional de vacances retribuïdes que consistirà en 8 dies laborables cada any, que són els necessaris per completar la jornada anual establerta.

4. Qualsevol dia pendent de vacances o addicional de conveni, i possibles dies festius pendents per qualsevol concepte i motiu, es podran recuperar només fins al 31 de gener de l'any

següent. Després d'aquesta data no es podran fer, per cap motiu, dies de vacances ni dies addicionals de conveni corresponents a l'any anterior.

5. Els fets causants de permisos retribuïts reglamentaris que es produeixin mentre s'està de vacances no donen dret al reconeixement d'aquests permisos.

6. La situació d'IT produïda mentre el treballador està de vacances no implica la interrupció d'aquestes vacances, que acabaran al terme del període de vacances establert en cada cas.

7. A l'efecte de vacances anuals o període addicional, la jornada de divendres es considerarà amb caràcter general de la mateixa durada ordinària que les de dilluns a dijous.

CAPÍTOL 4

Règim de personal

Article 29

Classificació professional

Les classificacions de llocs de treball consignades en aquest Conveni són merament indicatives i no impliquen cap limitació en la creació de noves professions que l'empresa consideri necessàries per al desenvolupament de les seves activitats, cap obstaculització a la facultat de l'empresa de modificar l'actual organització del treball ni tampoc l'obligació de tenir coberts tots els llocs que s'esmenten.

Article 30

Classificació del personal per la seva funció: grups funcionals

La classificació del personal s'estructura en grups funcionals.

Tots els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu es classifiquen, atenent les funcions que fan, en els grups funcionals següents:

- Titulats i assimilats
- Tècnics especialistes
- Administratius
- Manteniment i serveis

Segons l'evolució de les relacions laborals i del creixement funcional del mercat de treball, es podran crear nous grups funcionals.

Article 31

Classificació del personal per la seva aptitud: grups professionals

1. Els treballadors afectats per aquest Conveni, atenent la formació, els coneixements i les aptituds professionals que tinguin i també el contingut general de la prestació i les funcions que duguin a terme, es classificaran en grups professionals.

2. Per tant, el grup professional de cada treballador es determinarà pel lloc de treball que ocupa a l'empresa i pel nivell i les funcions de classificació d'aquest lloc segons els criteris de valoració de tasques continguts en el manual de valoració de llocs de treball.

3. En el grup professional 1 s'inclouran els treballadors amb contracte d'aprenentatge més grans de 16 anys i menors de 25 que no tenen la titulació necessària per formalitzar un contracte en pràctiques per al lloc objecte de l'aprenentatge. La limitació d'edat no s'aplicarà als treballadors disminuïts.

Article 32*Valoració de llocs de treball*

1. Cada lloc de treball es classificarà en el grup professional que correspongui, d'acord amb la valoració que tingui assignada, que s'obté aplicant les especificacions dels manuals adaptades a la descripció de cada lloc.

2. La valoració de llocs de treball es regularà d'acord amb el que s'estableix en el Reglament per a l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

3. La revisions de valoració de llocs de treball es faran cada 3 anys; per tant, la pròxima valoració es farà al desembre de 2004.

4. De l'aplicació dels efectes retributius derivats de la valoració de llocs de treball en queda exclòs el grup professional 10, en el qual només es garanteix el salari del nivell bàsic.

Article 33*Assimilació de tarifes de cotització a la Seguretat Social*

1. Els grups professionals d'aquest Conveni s'adequaran als grups de cotització actuals de la Seguretat Social segons el quadre d'homologació següent:

Grups professionals	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Grups funcionals										
Títol. i assimil.	1-4	1-4	1-4	—	—	—	—	—	—	—
Tècnics espec.	—	1-4	1-4	1-4	1-4	5-7	5-7	—	—	—
Administratius	—	—	1-4	5-7	5-7	5-7	5-7	—	—	—
Mantenim. i serveis	—	—	—	1-4	5-10	5-10	5-10	5-10	5-10	—
Aprenents	—	—	—	—	—	—	—	—	—	*

*Cotització fixa.

2. Les categories laborals extingides deixen de ser operatives i aplicables amb caràcter general, encara que no en desaparegui la referència dels documents de l'empresa.

3. Com a conseqüència de l'aplicació del quadre del punt 1 anterior, l'empresa garanteix que cap treballador no cotitzarà per un grup inferior al que estigui cotitzant en data 31 de desembre de 2002.

Article 34*Períodes de prova*

1. El personal de nou ingrés ho serà a títol de prova, variable segons els casos, d'acord amb el barem següent:

Grup professional	Durada període de prova
1-2-3	fins a 1 mes
4-5-6-7	fins a 3 mesos
8-9-10	fins a 6 mesos

2. El temps assenyalat per al període de prova s'entendrà sempre com a temps treballat efectiu.

Per tant, si no es pacta una altra cosa en el contracte individual, la situació d'incapacitat transitòria per malaltia comuna o per accident de treball interromprà el període de prova, que es reprendrà a partir de la data de reincorporació efectiva al treball.

Article 35*Vacants*

1. L'empresa podrà amortitzar les vacants que, per qualsevol causa, es produeixin en la plantilla i no està obligada a compensar amb contractacions les baixes produïdes.

2. Quan es produeixin vacants que s'hagin de cobrir temporalment (de manera no indefinida), la Direcció de l'empresa, segons la seva elecció, podrà contractar personal de l'exterior o bé cobrir les places amb treballadors que formin

part de la plantilla. En aquest cas, en finalitzar la necessitat aquests tornaran a la seva situació anterior.

3. Tant les vacants que es produeixin com la creació de nous llocs que impliquin una funció de comandament, de nivells superiors i de responsabilitat i per al compliment dels quals calgui l'especial confiança de l'empresa, seran de lliure designació de l'empresa, tant entre el personal de l'interior com de l'exterior.

4. Els llocs vacants no amortitzats i llocs de nova creació que es cobreixin amb caràcter indefinit s'hauran d'anunciar amb publicitat suficient a tot el personal, amb la finalitat que els treballadors interessats puguin optar a algun dels llocs que s'han de cobrir i participar com a candidats en el procés de selecció que estableixi l'empresa.

Amb aquesta finalitat, s'hauran de complir els requisits següents:

a) Convocatòria a tots els treballadors de l'empresa per cobrir el lloc vacant, amb 7 dies d'antelació.

b) Publicació de la qualificació, dels requisits i de les normes per accedir al lloc esmentat i també de les funcions i les tasques que s'hi han de portar a terme.

5. Quan l'empresa, per les característiques especials del lloc que cal cobrir, vulgui garantir i assegurar que la cobertura es fa amb la persona més idònia, tant de l'exterior com de la plantilla de l'empresa, podrà fer coincidir en un mateix procés de selecció el personal de l'interior amb el que vingui de l'exterior. Si això passa, atesa la igualtat de condicions entre diversos candidats, tindrà prioritat el personal que formi part de l'empresa sobre el personal de fora. En aquest cas, un membre del Comitè d'Empresa tindrà accés confidencial als resultats del procés de selecció, sempre que el treballador del Consorci de la Zona Franca ho autoritzi.

6. En igualtat de mèrits i condicions entre els aspirants de l'exterior, tindran preferència, per aquest ordre:

En primer lloc, els fills de treballadors que han mort estant en actiu.

En segon lloc, els fills de treballadors en actiu.

7. L'empresa podrà acudir directament a la contractació de personal de l'exterior en el cas que es requereixi personal d'alta especialització en algun dels camps d'activitat de l'empresa que no cobreixi cap membre de la plantilla.

Article 36*Ascensos i promoció econòmica*

A l'efecte legal, només es consideraran ascensos els canvis de lloc de treball que impliquen una variació del grup professional, i la retribució s'adequarà a l'estructura salarial del nou nivell pel que fa a sou base i complement de lloc.

2. Es consideraran promoció econòmica els canvis salarials que no impliquin ascens ni canvi de grup professional, però sí un increment de percepcions dins del mateix grup.

3. El personal de l'empresa es podrà promocionar econòmicament sobre la base d'un desenvolupament progressivament creixent de les seves competències, del seu rendiment i dels resultats obtinguts en l'acompliment de la seva feina. En conseqüència, per als treballadors de qualsevol grup professional que obtinguin una promoció econòmica o del grup professional 10 i que tenien un salari de les taules superior al bàsic serà una responsabilitat i una exigència sense pal·liatius tenir un nivell elevat de coneixements i formació d'una manera actualitzada i també obtenir demostradament un rendiment superior al mitjà o normal com a contraprestació per aquest salari superior, la qual cosa l'empresa podrà comprovar mitjançant procediments adequats.

Corresponen, entre d'altres, els criteris següents:

Acumulació i posada en pràctica de coneixements i experiència, traduïts en un millor compliment, amb la qual cosa s'incrementa l'eficàcia i la productivitat.

Una contribució superior als resultats del departament i de l'empresa, a través de l'aportació constant de resultats positius fruit del seu treball i dels seus subordinats, si s'escau.

Àmplia autonomia i iniciativa constant en l'exercici de la seva feina.

En el cas del personal amb comandament, col·laboració i contribució actives en la formació del personal la feina del qual se supervisa.

4. En cap cas no es podran produir ascensos i/o promocions econòmiques pel mer transcurs del temps de servei, factor que no es considerarà decisiu.

Article 37*Permisos*

Els permisos poden ser retribuïts reglamentaris, no retribuïts i recuperables.

Article 38*Permisos retribuïts reglamentaris*

El treballador, amb la justificació adequada, si s'escau, es podrà absentar de la feina, amb dret a la remuneració del seu salari mensual i complements personals, durant el temps i en els casos que s'especifiquen a continuació:

a) Motius legals:

1. Matrimoni i parella de fet estable: 15 dies (llibre de família; en el cas de situacions de fet, certificat d'empadronament o registre).
 2. Naixement o adopció de fills: 3 dies (llibre de família).
 3. Defunció del cònjuge o la parella de fet quan hi hagi fills menors: 5 dies (document acreditatiu).
 4. Defunció del cònjuge o la parella de fet, fills o pares: 3 dies (document acreditatiu).
 5. Defunció de germans, néts o avis: 2 dies (document acreditatiu).
 6. Defunció de pares polítics, fills polítics o germans polítics: 2 dies (document acreditatiu).
 7. Malaltia greu del cònjuge o la parella de fet, fills o pares: 2 dies (es poden repartir en 4 mitges jornades) (certificat mèdic).
 8. Intervenció quirúrgica amb hospitalització del cònjuge o parella de fet, fills o pares: 3 dies (es poden repartir en 6 mitges jornades) (certificat mèdic).
 9. Malaltia greu o intervenció quirúrgica de germans, néts o avis: 2 dies (es poden repartir en 4 mitges jornades) (certificat mèdic).
 10. Malaltia greu o intervenció quirúrgica de pares polítics o germans polítics: 2 dies (es poden repartir en 4 mitges jornades) (certificat mèdic).
 11. Matrimoni de fills o germans o segones noces de pares: 1 dia (document acreditatiu).
 12. Trasllet de domicili habitual: 1 dia (document acreditatiu).
 13. Consulta a especialista de la Seguretat Social: el temps necessari (justificant d'assistència).
 14. Deure inexcusable de caràcter públic i personal: el temps necessari (el que sigui procedent).
 15. Participació en exàmens finals o parcials: el temps necessari (certificat del centre).
 16. Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part (previ avís): el temps necessari (certificat mèdic).
 17. Consulta a metge particular: 4 hores anuals (document acreditatiu).
 18. Afers propis: 2 h i 50 min anuals.
- b) Motius sindicals:
19. Representació sindical: el temps legal (avís previ corresponent).

Article 39

Condicions

Els dies dels permisos sempre seran naturals i ininterromputs, i el fet que motiva el permís haurà d'estar sempre dins dels dies d'aquest permís. No seran computables per al permís les hores treballades el dia en què s'inicia.

Si el treballador tingués necessitat de desplaçar-se fora de la seva residència en els casos previstos de l'apartat 2 al 12, el termini s'incrementarà pel temps necessari per fer aquest desplaçament, en 3 dies com a màxim. El Departament de Recursos Humans estudiarà aquesta necessitat i en donarà l'autorització, i en aquest cas no serà possible el repartiment en mitges jornades.

En el cas que no es produeixi el fet que va motivar el permís, o que aquest permís no es justifiqui degudament, els dies o els períodes no treballats es reintegraran segons el que s'estableix en l'article 42, independentment de la seva consideració com a falta.

Article 40

Permís no retribuït

Aquests permisos de fins a 5 dies per any natural se sol·liciten al Departament de Recursos Humans, el qual els concedeix o els denega d'acord amb les necessitats del treball.

El gaudi d'aquests permisos comporta el descompte del salari-cost-empresa corresponent al temps deixat de treballar, que s'efectua en els havers que percebi el treballador en la nòmina del mes següent al del permís.

Article 41

Permís recuperable

Són recuperables els permisos de com a mínim 1 dia (sempre jornades completes) que els treballadors sol·liciten prèviament al Departament de Recursos Humans, el qual els concedeix o denega d'acord amb les necessitats de la feina.

Aquests permisos s'han de recuperar reduint les jornades de vacances de la mateixa proporció que les gaudides de permís.

Article 42

Temps que cal reintegrar

El temps deixat de treballar per retards en l'entrada, per sortides durant la jornada, per avançaments de la sortida o per absències al treball, que no tinguin justificació com a permís retribuït reglamentari, independentment de la seva consideració com a falta laboral i de les sancions consegüents, serà reintegrat mitjançant el descompte del salari corresponent al temps deixat de treballar, que es practicarà en la nòmina del mes següent.

Article 43

Llicències sense sou

El personal pot sol·licitar llicències sense sou, per un termini no inferior a 1 setmana, que es concedeixen sempre que ho permetin les necessitats de l'empresa.

Article 44

Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència en les condicions legalment establertes, es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibiliti l'assistència al treball, i pel naixement o l'adopció de fills en els termes que preveu la llei.

El treballador que tingui, com a mínim, 1 any d'antiguitat a l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini i una freqüència que han de determinar la Direcció i el treballador, que no pot ser inferior a 2 anys ni superior a 5.

En el cas d'excedència voluntària, el treballador conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria o d'una categoria similar a la que hi hagi o es produeixi a l'empresa.

Article 45

Excedència pactada

Quan l'excedència sigui pactada de comú acord entre l'empresa i el treballador, es garantirà la reserva del lloc de treball.

Article 46

Jubilació

Els treballadors tindran accés voluntari a la jubilació a partir de l'edat en què compleixin els requisits generals que la legislació estableix per causar dret a la pensió de jubilació, fins a la data en què es compleixin els 70 anys, en què serà forçosa.

En aquest darrer cas, la jubilació s'ha de comunicar per escrit i fer-se efectiva dins del termini d'1 mes després de complir l'edat esmentada.

CAPÍTOL 5

Règim disciplinari

Article 47

Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

1. Fins a quatre faltes de puntualitat durant un període de 30 dies naturals sense causa justificada, sempre que no superin els 120 minuts.
2. Faltar 1 dia a la feina sense causa justificada.
3. La desconsideració i la falta d'atenció i deferència amb el públic en l'exercici de la feina.
4. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu (inferior a 30 minuts).
5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili en un termini de 10 dies.
6. L'ús indegut de l'autoritat atorgada.
7. La negligència i demora en el treball no transcendents.
8. No complir les normes d'ús dels sistemes informàtics implantats per l'empresa.

Article 48

Faltes greus

Són faltes greus les següents:

1. De 5 a 8 faltes de puntualitat durant un període de 30 dies naturals sense causa justificada.
2. Les faltes de puntualitat que superin els 120 minuts mensuals.
3. Faltar 2 dies a la feina, sense causa justificada, en un període de 30 dies naturals.
4. Faltar 2 dies a la feina, abans o després d'un dia festiu, en un període de 60 dies naturals, o 3 faltes en un període de 180 dies naturals, sense justificació.
5. No comunicar amb puntualitat els canvis que hi hagi hagut a la família que puguin tenir repercussions fiscals o de la Seguretat Social.
6. La falta de disciplina a la feina o al respecte degut als superiors, els companys o els subordinats.
7. L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions i funcions concretes del lloc de treball.
8. La imprudència en acte de servei que impliqui un risc d'accident o d'avaria en les instal·lacions, i també el fet de no advertir immediatament els superiors de qualsevol anomalia important que s'observi en les instal·lacions.
9. La negligència en el treball que afecti la bona marxa de la feina i que pugui ocasionar perjudicis greus a l'empresa.
10. El trencament del secret professional i la confidencialitat en el lloc de treball en qüestions que el Consorci declari expressament reservades, com també les relatives a la Llei orgànica

15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

11. L'abandonament del lloc de treball, sense una causa justificada, per un temps superior a 30 minuts.

12. La simulació de malaltia o accident.

13. Simular la presència d'un altre treballador fent servir la seva signatura, fitxa o targeta de control.

14. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre.

15. No col·laborar, per negligència o falta de diligència, en la integració de la previsió de riscos laborals en la gestió de l'empresa, una vegada que es coneguin l'avaluació general de riscos i les normes i els procediments que desenvolupen el pla de prevenció adoptat.

Article 49

Faltes molt greus

1. Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.

Es consideren en aquesta situació:

Més de 8 faltes de puntualitat no justificades en un període de 30 dies naturals.

Més de 15 faltes de puntualitat no justificades en un període de 180 dies naturals.

Més de 24 faltes de puntualitat no justificades en un període d'1 any.

Es considera faltar a la feina 3 dies, sense causa justificada, durant un període de 30 dies.

2. La indisciplina o desobediència a la feina que doni lloc a:

Negligència important en la conservació de materials o màquines, si se'n deriva un perill per als companys de feina o un perjudici per a l'empresa.

Causar un accident greu per imprudència o negligència inexcusable en el compliment de les ordres o instruccions de treball.

3. Fer desaparèixer materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, mobiliari i documents de l'empresa, o inutilitzar-los o causar-hi desperfectes voluntàriament o negligentment.

4. La disminució continuada i voluntària del rendiment habitual o mitjà en la feina.

5. La transgressió de la bona fe contractual, com també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.

6. Actes d'assetjament sexual i moral a la feina, procedents d'un superior jeràrquic.

7. Les agressions físiques a les persones que treballen a l'empresa.

8. El furt i el robatori, tant als altres treballadors com a l'empresa, o a qualsevol persona dins o fora de l'empresa en acte de servei.

9. L'ocultació de dades o la simulació de condicions que l'interessat no pugui aclarir i que comportin la percepció de complements, indemnitzacions i abonaments de despeses, premis de productivitat o retribucions de qualsevol tipus.

10. La reincidència en faltes greus dins d'un període de 6 mesos.

Article 50

Sancions

1. Per faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina d'1 dia.

2. Per faltes greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a 20 dies.

3. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina fins a 2 mesos.

Trasllat forçós de centre de treball.

Acomiadament.

Article 51

Prescripció de les notes desfavorables

L'anul·lació de notes desfavorables en els expedients personals, de les quals tindrà coneixement l'interessat, tindrà lloc al cap de 6 mesos, al cap d'1 any i al cap de 2 anys, segons si la falta és lleu, greu o molt greu, respectivament.

CAPÍTOL 6

Règim de retribucions

Article 52

Nivells retributius

1. La retribució del personal afectat per aquest Conveni s'estableix d'acord amb els grups professionals que resultin de l'aplicació del sistema de valoració de llocs de treball.

2. A cadascun dels grups professionals que integren aquest sistema de classificació laboral li correspon un nivell retributiu, el valor del qual queda reflectit en la taula que s'adjunta com a annex d'aquest Conveni.

3. En cada nivell o banda retributiva s'estableixen 2 subnivells:

a) Bàsic

Correspon al nivell inferior de la banda retributiva. S'aplica al personal de nou ingrès a l'empresa o al grup professional, en què pot romandre durant 4 anys segons la seva progressió professional; els canvis que s'efectuïn durant aquest període es consideren necessaris per a la seva adaptació definitiva a les funcions del grup professional.

Així mateix, el salari del treballador es pot situar entre aquest nivell bàsic i el superior, segons el seu grau d'adaptació.

b) Superior

Es el nivell retributiu fixat dins de la banda de retribució per a l'acompliment òptim de les funcions del grup professional, amb el grau d'experiència requerit i amb un nivell satisfactori d'adaptació a tots els requisits i les condicions exigides en el lloc que ocupi, amb un rendiment normal en l'execució de totes les seves tasques i funcions, assolit en totes les hores de treball.

Aquest nivell només s'assolirà després que s'ha estat en el nivell bàsic en un període de fins a 4 anys des que s'ingressa a l'empresa o en el grup professional, excepte els grups professionals 1 i 10, als quals només es garanteix el salari del nivell bàsic.

És el valor màxim que pot assolir la banda retributiva del grup professional; el salari es pot fixar en graons intermedis entre el nivell bàsic i el superior, als quals pot accedir el treballador per mitjà d'un desenvolupament individual progressiu i un rendiment i una productivitat majors en un període de fins a 4 anys, al final del qual assolirà aquest nivell superior.

Li corresponen, entre d'altres, els criteris següents:

Tenir coneixements suficients per assegurar l'exercici de les funcions amb un nivell satisfactori d'eficàcia, qualitat i productivitat.

Assumir la responsabilitat sobre els aspectes de la seva feina relacionats amb les activitats assignades.

Exercir les funcions de manera que només requereixi una supervisió periòdica per part del superior.

Afavorir el treball en equip per millorar l'eficàcia de l'àrea de treball.

En els casos de personal amb comandament, contribuir a la formació dels treballadors el treball dels quals supervisa.

4. Se n'exceptua el grup professional 10, al qual es garanteix únicament el salari del nivell bàsic. En aquest grup professional, la contractació es regeix en cada moment per la llei de l'oferta de mercat. La ubicació posterior en la banda retributiva es fa basant-se en factors personals de professionalitat i dedicació, segons criteri de l'empresa.

5. El treballador el lloc de treball del qual no hagi estat analitzat, descrit, avaluat ni enquadrat en la taula de nivells de classificació laboral continuarà percebent les retribucions que tingui assenyalades o pactades fins que es procedeixi a l'anàlisi, la descripció i la valoració definitives d'aquest lloc de treball. La classificació que li correspongui tindrà efectes econòmics segons el que estableix el Reglament per a l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

6. L'empresa garanteix que, en qualsevol supòsit de mobilitat a llocs de un nivell inferior, es conservarà el grup professional i el nivell salarial i també el mateix nivell de salari i la mateixa distribució. La no-acceptació posterior a ocupar un lloc de treball ofert per l'empresa del mateix nivell i grup funcional que l'anterior comportarà la pèrdua d'aquesta garantia, prèvia consulta al Comitè d'Empresa.

Article 53

Salari mensual

És la remuneració pactada per a cada lloc de treball, segons les hores efectives de treball de cada any (i segons els rendiments normals exigibles) que, d'acord amb la legislació vigent i el que estableix aquest Conveni, hagin de ser realitzades i obtingudes per l'empresa com a contraprestació per la remuneració esmentada.

Es compon del següent:

1. Salari base

És el fixat per a cadascun dels grups professionals en què s'estructura la classificació de llocs de treball, per unitat de temps, atenent tant la durada del treball com el rendiment normal corresponent a l'activitat funcional i al lloc de treball.

S'especifica en les taules annexes a aquest Conveni, en còmput mensual i anual.

2. Complement de lloc

És el que es merita per temps efectiu de presència i treball a rendiment normal. Queda establert d'acord amb el nivell de qualificació del lloc de treball i el que estableix l'article 52.

Les quantitats bàsica i superior per a cada nivell s'especificuen en les taules annexes a aquest Conveni, en còmput mensual i anual.

D'acord amb el que s'estableix en els articles 52 i 36.3, el complement de lloc pot quedar fixat en graus intermedis entre el nivell bàsic i el superior, fins que s'assoleixi aquest nivell superior com a màxim al cap de 4 anys d'ingressar a l'empresa o al grup professional, excepte per als grups 1 i 10, per als quals només es garanteix el nivell bàsic sense límit temporal.

En el grup professional 10, el nivell bàsic se superarà únicament mitjançant el mecanisme de

promoció econòmica, i tindrà com a límit el nivell superior, igual com la resta de grups.

Article 54

Complements personals

Estan compostos pels conceptes següents:

1. Plus de vinculació

Són les quantitats corresponents a l'antèrior plus d'antiguitat, suprimit des de l'1 de gener de 1997, que es mantenen com a plus de vinculació únicament i exclusivament per al personal que, ingressat amb contracte indefinit abans de la data esmentada, percebia el plus d'antiguitat.

Aquest plus s'estableix per garantir al dit personal com a garantia "ad personam" les percepcions que fins a la data esmentada percebia en concepte d'antiguitat.

No és compensable ni absorbible i s'ha d'actualitzar anualment segons el mateix percentatge que el salari base i el complement de lloc.

2. Reajustament del complement de lloc

2.1 Les quantitats que, per promocions econòmiques concedides fins al 31 de desembre de 1999, superen el nivell superior del complement de lloc formen part del complement personal amb aquesta denominació de reajustament del complement de lloc, en els casos en què tingui lloc aquesta circumstància.

2.2 Aquest concepte tornarà a ser absorbit pel complement de lloc quan tingui lloc l'ascens a un lloc de qualificació en un grup professional superior o la requalificació del lloc a un grup superior.

2.3 No és procedent l'aplicació d'aquest concepte si un treballador ocupa un lloc d'un grup inferior al que ocupava abans a petició pròpia.

2.4 Si en el futur les vendes o nivells salarials dels grups professionals es tornen a reajustar, incloent-hi els nivells que superen el nivell superior, aquestes quantitats han de ser absorbides pel nou complement de lloc.

2.5 En qualsevol supòsit de reducció de jornada, aquestes quantitats, pel fet que provenen inicialment d'un complement de lloc, es reduiran en la mateixa proporció que es redueixi la jornada.

3. Promoció econòmica

3.1 Formen part d'aquest complement les quantitats que, d'acord amb el que s'estableix en l'article 36, s'hagin atorgat o s'atorguin sobre la base d'un desenvolupament progressivament creixent de les competències del personal, el seu rendiment i els resultats obtinguts en l'execució de la seva feina.

3.2 Aquestes quantitats seran absorbides pel complement de lloc quan es produeixi un ascens a un lloc de qualificació en un grup professional superior o per requalificació de lloc a un grup superior.

3.3 Si en el futur les bandes o els nivells salarials es tornen a reajustar, incloent-hi els nivells que superen el nivell superior, aquestes quantitats han de ser absorbides pel nou complement de lloc.

Article 55

Plus d'especial dedicació i compliment

Integraran aquest plus:

1. L'1,20% del salari anual de l'any anterior, integrat pels conceptes de salari base, complement de lloc i plus de vinculació; es percep dividit per 11 mensualitats i no es percep en la

mensualitat d'agost, amb independència del moment en què es facin les vacances.

Aquesta quantitat es dona específicament com a contraprestació per les adaptacions de jornada pactada, que tenen una incidència directa en la millora de la productivitat, amb la distribució següent:

a) 0,60%: realització voluntària del període d'entrepà dins la primera mitja hora de la jornada.

b) 0,60%: realització de la borsa horària anual obligatòria quan sigui necessari.

Aquest plus es deixarà de percebre al mes següent al que es detecti l'incompliment reiterat d'alguna de les condicions amb les quals s'atorga.

2. L'1,30% del salari anual de l'any anterior, integrat pels conceptes de salari base, complement de lloc i plus de vinculació; es percep dividit per 11 mensualitats i no es percep en la mensualitat d'agost, amb independència del moment en què es facin les vacances.

Aquesta quantitat s'atorga específicament com a contraprestació per la realització voluntària de la borsa horària establerta en l'article 19.7, que es farà d'acord amb les necessitats del treball.

La prestació i la realització de la borsa horària esmentada i la contraprestació econòmica corresponent es renovaran anualment, seran voluntàries i s'hi haurà de renunciar per escrit.

3. Així mateix, s'integraran en aquest plus les quantitats establertes en concepte d'extensió de jornada voluntària a proposta de l'empresa, establerta en l'article 19.8. Si l'acord és anual i amb el límit màxim de 121 hores, la percepció queda establerta en el 7,14% del salari anual de l'exercici, compost pel salari base, el complement de lloc i el plus de vinculació. La forma de pagament s'acordarà amb l'interessat.

En altres períodes acordats diferents de l'anual i per a un nombre d'hores entre 33 i 121, la percepció serà proporcional a l'extensió de jornada pactada, i també s'acordarà la forma de pagament amb l'interessat.

Article 56

Plus de nocturnitat i festius

1. El percebran només els treballadors i les treballadores que actualment el perceben pel fet de fer regularment servei nocturn i festius.

Queden establertes en euros les compensacions següents:

H: hora; JC: jornada completa; N: nocturnitat; F: festius; D: dissabtes; A: addicional dies 11/9, 6/12, 25/12 i 26/12; NO: nits 24-31/12, en euros.

	N	F	D	A	NO
H	1,78 (fins 4 h)	6,14	2,67	2,80	2,80
JC	14,24 (més de 4 h)	49,12	21,36	22,40	22,40

2. Aquest plus no afectarà el personal que faci tornos fixos de diumenges, festius i nocturnitat, ni es comptarà en el càlcul de les pagues extraordinàries ni de qualsevol altra retribució.

3. En els casos de realització de la borsa horària i/o extensió de jornada establerta en els articles 19.7 i 19.8, únicament en aquests casos, el treball en dissabte o festiu no es comptarà en la borsa, sinó que es percebrà el plus corresponent i el descans compensatori corresponent, a raó d'1 hora per 1 hora. En el cas que voluntàriament es renunciï al descans compensatori, es comptarà com a borsa horària i/o extensió de jornada, si s'escau.

riament es renunciï al descans compensatori, es comptarà com a borsa horària i/o extensió de jornada, si s'escau.

Article 57

Plus de dedicació plena

Aquest plus el percebran els treballadors i les treballadores que fan el manteniment operatiu o altres funcions i que ja portaven a terme de manera estructural i regularment les extingides guàrdies i reserves. El temps treballat per aquest concepte, segons el que s'estableix en l'article 24.2.e), no donarà dret a percebre cap altre plus, premi o retribució diferent del que s'estableix aquí.

Queda establert en 204,73 euros (34.064 pessetes) mensuals, que es percebran 12, 11 o 6 vegades a l'any, segons com s'estaven percebent en cada cas i segons els mesos que es prestés.

S'abonaran els desplaçaments de cada viatge quan sigui necessari, en concepte d'indemnitzacions i abonaments de despeses, degudament justificats.

Article 58

Gratificacions extraordinàries

Cada una de les gratificacions extraordinàries comprèn una mensualitat de salari base i complement de lloc (salari mensual article 53) i de complements personals (article 54).

1. Al personal que ingressi a l'empresa durant l'any li corresponen tantes dotzenes parts de paga extra de juny com mesos han transcorregut des de la seva entrada a l'empresa fins al 30 de juny de l'exercici i tantes dotzenes parts de paga extra de desembre com mesos han transcorregut des del seu ingrés durant l'exercici fins al 31 de desembre.

2. Al personal que causi baixa a l'empresa durant l'any li corresponen tantes dotzenes parts de paga extra de juny com mesos han transcorregut des de l'1 de juliol anterior fins al dia en què causi baixa i tantes dotzenes parts de paga extra de desembre com mesos han transcorregut des del 31 de desembre anterior fins al dia en què causi baixa.

3. En tots els casos i els supòsits, per a les pagues de juny i desembre es farà el càlcul basant-se en l'última mitjana semestral.

Article 59

Indemnitzacions i abonaments de despeses

1. Dieta senzilla

En concepte de dieta per dinar s'abona la quantitat de 8 euros bruts (1.331 pessetes).

La realització de la jornada i l'horari partit segons el quadre vigent dona dret a percebre una dieta senzilla per dia treballat efectivament amb aquesta jornada, per la qual cosa en queden exclosos els divendres com a norma general. S'incrementarà anualment segons l'IPC previst.

2. Mitja dieta

La dieta és un concepte extrasalarial, de naturalesa indemnitzadora o compensatòria, de caràcter irregular, la finalitat de la qual és compensar les despeses de manutenció i d'allotjament del treballador com a conseqüència de la situació de desplaçament.

Correspon mitja dieta al treballador que, a conseqüència de desplaçaments de 8 a 12 hores en un altre terme municipal, ha de fer dos àpats fora de la seva residència, però pot dormir a casa. Com a màxim s'abonen 23,29 euros (3.875 pessetes), a més del quilometratge, si es veu la ne-

cessitat d'utilitzar el vehicle particular. S'incrementarà anualment segons l'IPC previst.

3. Quilometratge

Els desplaçaments (a càrrec de l'entitat) que els treballadors fan en automòbil propi s'abonaran a raó de 0,27 euros. S'incrementarà anualment segons l'IPC previst.

Únicament es farà desplaçament en vehicle propi quan no n'hi hagi cap de disponible de l'empresa i no es tracti de trajectes entre dos punts urbans concrets, per als quals s'haurà de fer servir transport públic, abonat per l'empresa.

Article 60

Bestretes

Els treballadors tenen dret a obtenir una bestreta de fins al 100% de la pròxima paga extraordinària, amb l'aprovació de la direcció de Recursos Humans.

Abans que arribi el dia assenyalat per al pagament, el treballador té dret a percebre bestretes a compte de fins al 100% de la retribució per meritat.

Article 61

Conceptes retributius a l'efecte legal

A l'efecte legal, els conceptes retributius en què es desglossen les remuneracions que perceben els treballadors del Consorci de la Zona Franca són únicament els següents:

1. Salari base
2. Complementos personals:
Plus de vinculació, si escau
Reajustament del complement de lloc, si escau
Promocions econòmiques, si escau
3. Complementos de lloc:
Complement de lloc (articles 52 i 53)
Plus de nocturnitat, dissabtes i/o dies festius
4. Complementos per la quantitat o qualitat de la feina:
Plus d'especial dedicació
Plus de dedicació plena
Hores extraordinàries (extingides)
5. Complementos de venciment periòdic superior al mes:
Gratificació de juny
Gratificació de Nadal
6. Percepcions econòmiques extrasalarials:
Indemnitzacions i abonaments de despeses

Article 62

Descomptes

Els temps d'absència a la feina, sense justificació per al permís retributiu reglamentari, d'acord amb el que s'estableix en l'article 42, seran descomptats de la nòmina del mes següent a raó del salari anual (incloent-hi les pagues extraordinàries) corresponent al temps deixat de treballar.

Article 63

Aplicació dels conceptes retributius

1. Salari mensual
Correspon abonar-lo en els casos següents:
Pel temps ordinari de presència i proporcionalment a aquest temps.
Pel rendiment normal o mínim exigible.
Per permisos retribuïts reglamentaris.
Vacances, diumenges i dies festius.
2. Complementos personals
Correspon abonar-los:
Pel temps ordinari de presència.

Per un rendiment superior al mitjà o normal (excepte el plus de vinculació)

Per permisos retribuïts reglamentaris.

Per vacances, diumenges i dies festius.

3. Plus de nocturnitat i complement de dissabtes i dies festius: es merita en les condicions i per les circumstàncies establertes reglamentàriament i proporcionalment a les hores treballades en aquesta circumstància.

4. Plus de dedicació plena

Es merita quan es compleixin les condicions i les circumstàncies establertes, incloent-hi vacances, diumenges i festius.

5. Plus d'especial dedicació

Es merita quan es compleixin les condicions que reglamentàriament donen dret a percebre'l.

6. Gratificacions extraordinàries

Es merituen proporcionalment al temps de permanència a l'empresa, segons el que s'estableix en l'article 58.

7. Indemnitzacions i abonaments de despeses

Correspon abonar-los si es produeixen les situacions i es compleixen les circumstàncies que en justifiquen la meritació de manera fefaent, segons les jornades partides i els desplaçaments efectuats.

Article 64

Forma de pagament del salari

El pagament del salari es farà mitjançant transferència bancària, i queda establerta com a data de pagament el dia 25 de cada mes per a les mensualitats ordinàries amb regularitzacions en la mensualitat següent, si escau; el 15 de juny i el 15 de desembre per a les pagues extraordinàries i la primera quinzena de cada mes per a les indemnitzacions i els abonaments de despeses del mes anterior, excepte els del mes d'agost, que s'abonaran al juliol, amb la regularització oportuna al setembre.

Article 65

Augment salarial 2003

L'augment salarial per a l'exercici de 2003 consistirà en el 2% dels conceptes retributius previstos en els articles 53 i 54.1.

Article 66

Situació salarial dels 2004 i 2005

Augment salarial 2004 i 2005

Els conceptes retributius previstos en els articles 53 i 54.1, en els valors del 31 de desembre de l'exercici anterior, s'han d'incrementar en un percentatge igual a l'IPC previst pel Govern a la llei de pressupostos generals per a l'exercici en qüestió.

Revisió salarial 2003-2005

En el cas que l'IPC real registrat per l'INE (o organisme substitutori) per a tot el territori nacional el 31 de desembre de cada un d'aquests anys sigui superior a l'IPC previst i aplicat a aquest exercici, es farà una revisió salarial tan aviat com es constati oficialment aquesta circumstància.

Aquesta revisió consistirà en l'addició de la diferència en excés, calculada sobre l'exercici anterior al revisat, aplicada al salari base, el complement de lloc i el plus de vinculació, a l'efecte d'obtenir la base de càlcul actualitzada per a l'aplicació de l'augment salarial pactat. Així mateix, s'aplicarà aquest excés de l'IPC previst sobre les mateixes bases, a l'efecte de procedir al pagament dels endarreriments que correspon-

guin, cosa que esdevindrà efectiva durant el primer trimestre de l'any següent.

Revisió salarial 2006 (altres)

Tindrà el mateix procediment que els exercicis anteriors, però només escaurà la seva aplicació en el cas que el Conveni es prorrogui i es reconduïxi tàcitament i, si això passa, serà d'aquesta manera en anys successius. En cas de denúncia, la revisió salarial haurà de formar part de la negociació que s'obri.

CAPÍTOL 7

Acció social

Article 67

Premis

1. Tot el personal que en total tingui 25, 35 o 40 anys al servei actiu del Consorci de la Zona Franca percebrà, amb caràcter únic, un premi que consistirà en una mensualitat de salari brut, amb les deduccions i les retencions que s'escaiguin (premi de vinculació).

Així mateix, els treballadors disposaran d'un permís retribuït d'1 dia, 2 dies o 3 dies en l'exercici en què compleixin 25, 35 o 40 anys de servei, respectivament.

2. El premi de productivitat procedent del Conveni anterior i altres acords es regirà, a partir de l'exercici 2004 i els anys següents, mentre no hi hagi un acord que estableixi el contrari, per les bases generals següents:

a) El premi tindrà caràcter d'acreditació diària i es percebrà en 2 pagaments anuals que establirà la Comissió Paritària.

b) Aquest premi es percebrà per 218 dies anuals com a màxim.

c) El premi no es percebrà els dies en què no es faci la jornada completa que correspongui, excepte en els casos de maternitat (les setmanes que corresponguin en cada cas), baixes per IT des del novè dia inclòs, permís de naixement de fill o filla, baixes íntegres per accident de treball, hores sindicals i visites mèdiques a l'especialista dels treballadors que hagin acreditat una malaltia crònica i que aportin el justificant corresponent.

La Comissió Paritària, amb l'assessorament pertinent, establirà quines hauran de ser les malalties cròniques que seran objecte d'exclusió.

Els dies de vacances o el període addicional en què es treballi per compensar la jornada intensiva o les borses horàries i els dies addicionals treballats per extensió de jornada, dedicació plena o qualsevol altre supòsit no donaran dret a percebre el premi.

d) La regularització pels descomptes que s'escaiguin es farà a mes vençut i, per tant, es deduirà de l'import que correspongui al mes següent, independentment de la data en què es facin els pagaments.

e) Aquest premi es percebrà per nivells, segons l'escala següent:

N: nivell; E: euros; P: pessetes.

Import diari (218 dies laborables)

N	E	P
1	4,11	684
2	4,69	781
3	5,28	878
4	5,86	975

N	E	P
5	6,44	1.072
6	7,03	1.169
7	7,61	1.266
8	8,19	1.363
9	8,77	1.460
10	9,32	1.550

f) En el cas de pròrroga de conveni, únicament i exclusivament en aquest cas, l'any 2006 aquest premi de productivitat s'incrementarà diàriament en les quantitats diàries següents:

N	E	P
1	0,70	116
2	0,80	133
3	0,90	150
4	1,00	166
5	1,10	183
6	1,20	200
7	1,30	216
8	1,40	233
9	1,50	250
10	1,60	266

3. Quan els treballadors accedeixin a la jubilació, segons el que s'estableix en l'article 46, disposaran d'un premi que consistirà en tantes jornades laborables de vacances com anys de serveis prestats al Consorci, segons l'escala següent:

E: edat en què accedeixen a la jubilació; C: coeficient (multiplicador anys de servei)

E	C
60-65	2
66	1,8
67	1,6
68	1,4
69	1,2
70	1

Article 68

Assegurança de jubilació, vida i salut

1. El personal del Consorci té dret a acollir-se al pla de jubilació que estableix l'acord sobre classes passives del gener de 1985, d'acord amb el que estableixen els articles 3, 4 i 5 d'aquest acord i les normes de funcionament del pla de jubilació.

Com a contraprestació o compensació pel que es preveu en l'article 46 d'aquest Conveni, s'estableixen en aquesta matèria les millores que resulten dels apartats 2.2 i 2.3 següents.

2. Les aportacions a l'assegurament de jubilació són les següents:

2.1 Les aportacions de l'any 2003 són en la seva quantia les que es van liquidar a la companyia asseguradora durant el primer trimestre de l'any.

2.2 Aportacions directes anuals de l'empresa a partir del gener del 2004:

a) Per al personal ingressat al Consorci de la Zona Franca fins al 31 de desembre de 1985: aportació directa del 3,5% de les seves retribucions anuals fixes (articles 53 i 54) de l'any en què es fa l'aportació.

b) Per al personal ingressat al Consorci de la Zona Franca des de l'1 de gener de 1986 fins al 31 de desembre de 1996: 2,5% de les seves retribucions anuals fixes (articles 53 i 54) de l'any en què es fa l'aportació.

c) Per al personal ingressat al Consorci de la Zona Franca des de l'1 de gener de 1997 fins al 31 de desembre de 2003: 1% de les seves retribucions anuals fixes (articles 53 i 54) de l'any en què es fa l'aportació, i això a partir de l'any 2003 com a excepció del que s'estableix en el punt 2.1 i en la rúbrica d'aquest punt 2.2, sempre que es pogués arribar a un acord amb la companyia asseguradora. En cas contrari, l'aportació esdevindrà efectiva el 2004.

d) Per al personal que ingressi al Consorci de la Zona Franca a partir de l'1 de gener de 2004: 0,5% de les seves retribucions anuals fixes (articles 53 i 54) de l'any en què es fa l'aportació.

2.3 Aportacions addicionals anuals de l'empresa a partir del gener de 2004, en concepte de major aportació a l'assegurament de jubilació, tenint en compte les baixes ja produïdes l'any 2003:

a) Les aportacions corresponents al personal ingressat abans de l'1 de gener de 1997, incloent-hi el de l'article 3, punts a) i b), quan causi baixa a l'empresa, es distribuïran linealment l'any següent entre tot el personal en actiu ingressat abans de la data esmentada.

b) Les aportacions del personal ingressat abans de l'1 de gener de 1986, incloent-hi el de l'article 3, punts a) i b), quan causi baixa a l'empresa, es distribuïran linealment l'any següent entre tot el personal en actiu ingressat abans de la data esmentada.

c) Per a aquesta distribució s'estableixen les condicions següents a títol individual:

L'aportació addicional anual no podrà ser superior al doble de l'aportació directa anual.

L'aportació directa que es distribueixi en causar baixa un treballador no podrà ser superior al 16% del salari bàsic anual del nivell 1.

L'aportació addicional que es distribueixi en causar baixa un treballador que la percebi no podrà ser superior al 24% del salari bàsic anual del nivell 1.

Les quantitats que en el repartiment lineal superin el límit establert es redistribuiran linealment entre la resta dels treballadors que hi tinguin dret, fins a aquest límit en cada cas.

2.4 Aportacions dels treballadors

Tot el personal pot fer voluntàriament aportacions econòmiques directes, com a màxim de l'1% de les seves retribucions anuals fixes.

3. Tant l'aportació de l'empresa com la dels treballadors a l'assegurament de jubilació, als quals es descomptarà mensualment aquesta assegurança, seran aportades per l'empresa d'una sola vegada durant el primer trimestre de l'exercici, amb les deduccions legals que s'escaiguin.

4. Les pòlisses d'assegurances del pla de jubilació i assegurança de vida annex del personal de conveni, excepte les del personal previst en l'article 3, punts a) i b), seran gestionades per la Comissió de Control del pla, que estarà composta per 5 membres, 3 d'ells representants del personal nomenats pel Comitè d'Empresa i 2 representants de l'empresa, que hauran de rebre de l'empresa tota la informació que necessitin per a la gestió d'aquestes pòlisses. Així mateix, es responsabilitzaran personalment, mitjançant signatura identificativa, de complir la

Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. El personal del Consorci que no vulgui que es coneguin les seves dades haurà de manifestar la seva negativa per escrit.

5. Tot el personal del Consorci gaudirà de la cobertura d'una assegurança de vida de 12.020 euros (2.000.000 de pessetes), que anirà íntegrament a càrrec de l'empresa fins als 65 anys, amb el corresponent IRPF repercutit i Seguretat Social, si s'escau, i una assegurança de vida addicional del 10% del salari brut anual, compost de salari base, complement de lloc, plus de vinculació, reajustament de complement de lloc i promoció econòmica.

6. Aquestes prestacions substitueixen qualsevol obligació imposada a les empreses per qualsevol disposició legal.

7. La Comissió de Control de l'assegurament de jubilació redactarà un nou reglament de l'assegurament de jubilació que, respectant el que s'estableix en els punts 1, 2, 3 i 4 d'aquest article, substitueixi les actuals normes de funcionament i, amb la seva mateixa durada indefinida, s'adeqüi a la legislació vigent, i el proposarà a la Comissió Paritària perquè l'aprovi.

8. Durant la vigència d'aquest Conveni i de les seves pròrrogues si n'hi ha, tot el personal del Consorci gaudirà de la cobertura d'una assegurança de vida addicional; la prima anual d'aquesta cobertura serà íntegrament a càrrec de l'empresa, fins als 65 anys, amb l'IRPF repercutit corresponent i la Seguretat Social, si escau.

El capital assegurat serà el mateix que es té establert.

9. Durant la vigència d'aquest Conveni i de les seves pròrrogues si n'hi ha, tot el personal del Consorci gaudirà de la cobertura d'una assegurança mèdica de salut, d'elecció lliure de l'empresa; la prima d'aquesta assegurança serà íntegrament a càrrec de l'empresa i no repercutirà en l'IRPF corresponent i, consegüentment, es considerarà ingressat.

10. Respecte a les assegurances previstes en els apartats 5 i 6, si un treballador no és acceptat per les companyies asseguradores contractades per les seves condicions personals, se li ha de donar l'opció que se li garanteixin les assegurances esmentades en una altra companyia (buscada per l'interessat), amb un cost similar al que li correspondria en la pòlissa contractada amb caràcter general. En un altre cas, l'empresa queda alliberada de les obligacions establertes en els apartats 8 i 9 i sense cap altra responsabilitat.

11. En el cas que en data d'ingrés anterior al 31 de desembre de 2002 un treballador o treballadora disposés d'una assegurança mèdica de salut i per motius que li haguessin fet inconvenient el canvi no hagués estat donat d'alta en la de la pòlissa general contractada, s'estudiarà l'opció d'abonar l'altra assegurança, sempre que l'import de la prima no excedeixi el de la contractada per l'empresa i es tramiti el pagament directament a la companyia.

Article 69

Prestacions complementàries en els casos d'IT derivada de malaltia comuna i d'accident laboral

1. En els casos derivats de malaltia comuna i d'accident laboral, l'empresa complementa les

prestacions corresponents actualment, de manera que el treballador percebi el 100% del salari net que li correspondria percebre en actiu, tenint en compte les prestacions de la Seguretat Social.

2. Per optar a aquest benefici, serà necessari que el treballador presenti el comunicat de baixa amb data del dia en què es produïxi aquesta baixa com a màxim al cap de 4 dies i els comunicats de confirmació de la Seguretat Social, si escau.

3. L'abonament del complement i la seva percepció per part del treballador comportarà que en tot moment l'empresa estarà facultada per efectuar el seguiment i la comprovació tant de l'estat patològic del treballador com del compliment per part d'aquest treballador del tractament que li hagi estat imposat.

4. Si durant la vigència d'aquest Conveni, la Seguretat Social varia l'import de les prestacions per incapacitat transitòria, la Comissió Paritària estudiarà la nova situació i la conveniència de modificar el percentatge del suplement que estigui abonant l'empresa.

Article 70

Assegurança complementària de la Seguretat Social en cas d'accident de treball o de malaltia professional

Com a millora de les prestacions de la Seguretat Social, s'estableix una assegurança que cobreix els riscos de mort, gran invalidesa, invalidesa permanent absoluta per a tot treball i invalidesa permanent total per a la professió habitual, en cas de baixa en la plantilla de l'empresa, si es deriven d'accident laboral o de malaltia professional.

Article 71

Plus social

1. Les quantitats corresponents als conceptes descrits en l'article 111 en la seva totalitat i en els articles 104 i 108 parcialment, tots ells del Conveni anterior, es distribueixen entre tot el personal, atès que tots tenen la possibilitat de trobar-se en un moment o altre en les situacions que es preveïen en els articles esmentats. També es distribueixen, integrades en aquest plus, les quantitats establertes en l'article 81.2 del Conveni anterior.

Aquest plus social consistirà en la quantitat de 33,06 euros (5.500 pessetes) mensuals, sense repercussió en les pagues extraordinàries, i s'incrementarà anualment segons l'IPC previst, i, s'escau, s'aplicarà el que es preveu en els punts 3 i 4.

2. Els treballadors que perceben fins ara l'ajuda establerta en l'article 108.1 del Conveni anterior la continuaran percebent segons l'escala que es detalla a continuació, amb els requisits següents:

Que el disminuït no percebi una renda anual superior a l'escala de la taula.

Que hi hagi convivència, llevat de causa justificada, i/o dependència econòmica del disminuït a càrrec del beneficiari.

L'ajuda establerta serà mensual i es meritarà 12 vegades a l'any i sense repercussió en les mensualitats extraordinàries ni qualsevol altre concepte retributiu.

R: rendes anuals; D1: disminució entre el 33% i el 65%, en euros; D2: disminució superior al 65%, en euros.

R	D1	D2
Inferiors als 9.015 euros	1.352	2.705
Entre 9.015 i 15.025 euros	1.202	2.404
Superiors als 15.025 euros	1.052	2.104

3. En els casos que d'ara en endavant es plantegin de treballadors amb fills o cònjuges amb capacitat física o mental disminuïda, s'entendrà que la Comissió Paritària establirà si corresponen les ajudes i els seus imports segons l'escala del punt anterior. Aquests imports es llevaran del plus social i la seva quantia mensual es minorarà en la part que correspongui.

4. La Comissió Paritària podrà estudiar situacions no previstes en l'apartat anterior que, segons el seu criteri, resultin mereixedores d'algun tipus d'ajuda. Com en el cas anterior, els imports d'aquestes ajudes es llevaran del plus social i es minorarà la seva quantia mensual.

Article 72

Conciliació del treball amb la vida familiar

Durant la vigència d'aquest Conveni i de les seves pròrrogues, si n'hi hagués, estaran implantades i en vigor les mesures següents:

a) L'empresa s'adhereix al compliment del que es preveu a la Llei 6/2002, de 25 d'abril, del Parlament de Catalunya, específicament en el que s'estableix en els articles 1 i 2.

b) En el supòsit de lactància, la treballadora podrà escollir entre reduir la seva jornada diària segons el que s'estableix o acumular un període de 3 a 16 setmanes de descans per maternitat i reincorporar-se després a la seva jornada habitual.

c) Els treballadors i les treballadores amb fills menors de 3 anys tindran dret a fer cada any 2 permisos d'1 setmana cada un no retribuïts, fins que el menor faci els 3 anys.

d) Els treballadors i les treballadores amb fills més grans de 3 anys i fins que facin 6 anys tindran dret a fer cada any un permís d'1 setmana no retribuït.

Article 73

Altres compensacions

Durant la vigència d'aquest Conveni i de les seves pròrrogues, si n'hi hagués, estaran implantades i en vigor les mesures següents:

1. Al personal que amb motiu de la realització de les borses horàries i l'extensió de jornada compleixi una jornada superior a les 10 hores i surti més tard de les 20 hores, li correspondrà aquest dia una dieta de sopar addicional, del mateix valor que el dinar, que li serà abonada en metàl·lic.

2. Pel mateix motiu, el personal tindrà dret que l'empresa li abonï, el dia que es produïxi aquesta circumstància, el transport fins al seu domicili i, el dia següent, el transport des del seu domicili fins al Consorci (servei públic o quilometratge).

3. Quan, per motiu de la realització de les borses horàries i l'extensió de jornada, el treballador o la treballadora hagués d'endarrerir la seva sortida de manera que entre la sortida d'aquell dia i l'entrada del dia següent no transcorregués un període de 12 hores, les hores que falten per al compliment d'aquestes 12 hores li seran descomptades de la borsa horària anual

pendent de fer i, d'aquesta manera, podrà reduir la seva jornada anual en aquest temps sense reducció de la retribució.

Article 74

Fons social

El fons anual, que anteriorment corresponia a la Comissió Paritària, correspon al Comitè d'Empresa i puja a 2.104 euros (350.076 pessetes), quantitat que s'actualitzarà anualment segons l'IPC previst pel Govern per a cada exercici.

Article 75

Menjador de l'empresa

Tots els treballadors de l'empresa poden fer ús de les instal·lacions del menjador de l'empresa només durant la primera mitja hora de la seva jornada per al període de l'entrepà i en l'horari de dinar, a partir de les 14 hores, i hauran de fer els marcatges corresponents.

Article 76

Assistència social

Les quantitats que s'abonen en matèria d'assistència social pels conceptes que es detallen en determinats articles d'aquest capítol no tenen el caràcter legal de salari, sinó de complement de les prestacions de la Seguretat Social o prestacions de caràcter assistencial.

S'acorda expressament que les millores incloses en aquest capítol afectaran únicament i exclusivament el personal que acrediti haver superat satisfactòriament el període de prova i que compleixi les condicions establertes que donen dret a aquestes millores.

CAPÍTOL 8

Seguretat i salut

Article 77

Principis generals

1. L'empresa integra la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les seves activitats i decisions i en tots els nivells jeràrquics, i aquests nivells assumeixen d'incloure aquesta prevenció en qualsevol activitat que facin o ordenin i en totes les decisions que adoptin, i això és especialment responsabilitat ineludible de la Direcció i dels caps de l'empresa.

2. L'empresa garanteix la seguretat i la salut dels seus treballadors i desenvolupa l'acció preventiva pertinent, d'acord amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el Reial decret 39/1997, de reglament dels serveis de prevenció, i altra normativa vigent en cada moment.

Article 78

Vigilància de la salut

D'acord amb l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa garanteix als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut, d'acord amb els riscos inherents a la seva feina.

Quadre horari 2003

JS: jornada setmanal; T: tipus; J: jornada; A: horari de dilluns a dijous; B: horari de divendres; C: hores de dilluns a dijous; D: hores de divendres; E: descans mínim de dilluns a dijous; F: dinar de divendres; G: borsa.

JS	T	J	A	B	C	D	E	F	G
38 h 10 min	J. ordinària partida	M/T	8-17 h	8-14.10 h	8	6,10	1h	-	14 h 20 min
			8.30-17.30 h	8-14.10 h	8	6,10	1h	-	14 h 20 min
			8.45-17.45 h	8-14.10 h	8	6,10	1h	-	14 h 20 min
38 h 10 min	J. ordinària continuada	M	7-14.45 h	7-14.10 h	7,45	7,10	—	—	14 h 20 min
		T	14-22 h	14-20.10 h	8	6,10	—	—	14 h 20 min
38 h 10 min	torns	M	6,20-14 h	6,30-14 h	7,40	7,30	—	—	14 h 20 min
		T	14-21.40 h	14-21.30 h	7,40	7,30	—	—	14 h 20 min
34 h 15 min	J. continuada tipus 1	M	8-15 h	8-14.15 h	7	6,15	—	—	12 h 28 min
29 h 20 min	J. continuada tipus 2	M	9-15 h	8.40-14 h	6	5,20	—	—	10 h 53 min
37 h 46 min	J. intensiva tipus 1	M/T (9 m)	8-17 h	8-14.10h	8	6,10	—	—	13 h 59 min
		M (2 m)	8-15 h	14-14.15h	7	6,15	—	—	13 h 59 min
37 h 25 min	J. intensiva tipus 2	M/T (8 m)	8-17 h	8-14.10h	8	6,10	—	—	13 h 49 min
		M (3 m)	8-15 h	8-14.15h	7	6,15	—	—	13 h 49 min

Llocs de treball

GF: grup funcional; GP: grup professional; NS: nivell salarial; LT: llocs de treball genèrics.

GF	GP	NS	LT
Titulats i assimilats	8	8	Diplomats/ades júnior (de qualsevol especialitat).
Titulats i assimilats	9	9	Enginyer/a tècnic, cap topografia, cap administració, responsable prevenció riscos laborals, llicenciats/ades júnior (de qualsevol especialitat), diplomats/ades sènior (qualsevol especialitat)
Titulats i assimilats	10	10	Adjunt/a direcció, responsable plans urbanístics, cap projectes, cap manteniment, cap logística, enginyer/a, lletrat/ada, "controller", economista, tècnic/a gestió, arquitecte/ecta, altres titulats/ades sènior.
Tècnics especialistes	4	4	Auxiliar topografia A
Tècnics especialistes	5	5	Auxiliar topografia B
Tècnics especialistes	6	6	Auxiliar tècnic, programador/a júnior, operador/a sistema
Tècnics especialistes	7	7	Tècnic microinformàtica, delineant projectista, especialista tècnic
Tècnics especialistes	8	8	Cap delineació, coordinador/a topografia, responsable xarxes microinformàtica
Tècnics Especialistes	9	9	Analista-programador, comercial immobiliari
Administratius	4	4	Auxiliar administració, recepcionista B
Administratius	5	5	Administratiu/iva B, recepcionista A
Administratius	6	6	Administratiu/iva A, secretari/ària direcció i/o departament, auxiliar caixa
Administratius	7	7	Comptable, tècnic/a administració (departaments), secretari/ària bilingüe
Administratius	8	8	Responsable administració (departaments), cap compres, cap comptabilitat, caixer, secretari/ària AD
Manteniment i serveis	2	2	Netejador/a, peó
Manteniment i serveis	3	3	Encarregat/ada neteja de l'edifici, operari/ària, auxiliar serveis
Manteniment i serveis	4	4	Oficial d'obres, recepcionista/conserge, conductor/a
Manteniment i serveis	5	5	Responsable de torn, vigilant d'obres, oficial serveis, encarregat/ada general de la neteja dels edificis
Manteniment i serveis	6	6	Encarregat/ada (obres, manteniment PI, manteniment edificis, etc.)
Manteniment i serveis	7	7	Encarregat/ada serveis

Taula salarial 2003

Jornada ordinària
Imports expressats en euros

N: nivell; S: salari base; CB: complement lloc bàsic; CS: complement lloc superior; SMB: salari mensual bàsic; SMS: salari mensual superior; SAB: salari anual bàsic; SAS: salari anual superior.

N	S	CB	CS	SMB	SMS	SAB	SAS
1	762,94	172,91	—	935,85	—	13.101,90	—
2	839,09	190,36	292,88	1.029,45	1.131,97	14.412,30	15.847,58
3	923,00	208,97	322,01	1.131,97	1.245,01	15.847,58	17.430,14
4	1.015,31	229,70	356,35	1.245,01	1.371,66	17.430,14	19.203,24

N	S	CB	CS	SMB	SMS	SAB	SAS
5	1.116,83	254,83	390,48	1.371,66	1.507,31	19.203,24	21.102,34
6	1.228,53	278,78	429,50	1.507,31	1.658,03	21.102,34	23.212,42
7	1.351,37	306,66	472,48	1.658,03	1.823,85	23.212,42	25.533,90
8	1.486,48	337,37	519,74	1.823,85	2.006,22	25.533,90	28.087,08
9	1.635,15	371,07	625,78	2.006,22	2.260,93	28.087,08	31.653,02
10	2.021,28	239,65	1.508,74	2.260,93	3.530,02	31.653,02	49.420,28

Reglament d'ús de sistemes informàtics

1.1 Seguretat i incidències

S'haurà de garantir la seguretat física de la informació, cosa que signi-

fica que caldrà tancar amb clau tots els armaris, els calaixos i altres mitjans on es guardin dades de caràcter personal.

Els suports que continguin dades de caràcter personal s'han de catalogar, inventariar i emmagatzemar en un lloc d'accés restringit al personal autoritzat.

S'hauran de respectar totes aquelles mesures de seguretat que adopti el Consorci per tal de garantir la confidencialitat i la integritat de la informació.

Les contrasenyes s'hauran d'emmagatzemar en un fitxer protegit i sota la responsabilitat de l'administrador del sistema.

1.2 Llocs de treball

Cada lloc de treball haurà d'estar sota la responsabilitat d'una persona de les autoritzades, que haurà de garantir que la informació que mostra no pot ser vista per persones no autoritzades.

Quan la persona assignada a un lloc de treball l'abandoni, bé sigui temporalment o en acabar el seu torn de treball, l'haurà de deixar en un estat que impedeixi la visualització de les dades protegides.

En el cas de les impressores, s'haurà d'assegurar que no quedin documents impresos a la safata de sortida que continguin dades protegides.

Si les impressores són compartides amb altres usuaris no autoritzats per accedir a les dades del fitxer, els responsables de cada lloc hauran de retirar els documents a mesura que es vagin imprimint.

Tots els ordinadors tindran una assignació personalitzada, sigui una persona o grup, per tal de saber qui és el responsable de les dades que contenen.

Els treballadors i els col·laboradors del Consorci són responsables dels recursos informàtics i de comunicacions que els han estat atorgats com a suport per facilitar-los la tasca professional, motiu pel qual seran responsables en la mesura que els atorga la posició davant de la llei.

Només es podran fer servir els recursos informàtics i de comunicacions per als quals s'està autoritzat pels responsables. Cal assegurar-se de fer servir les unitats d'emmagatzematge adequades a cada necessitat.

Cal responsabilitzar-se dels documents digitals que s'elaborin. Els documents que resideixen en mitjans informàtics o de comunicacions són responsabilitat dels autors, els quals són responsables de la seva cura per utilitzar-los d'acord amb el seu responsable i en l'àmbit estricte del seu lloc de treball.

S'haurà d'emmagatzemar tota la informació als espais destinats a aquest efecte, dins de les xarxes informàtiques i de comunicacions de la corporació on es garanteixi la confidencialitat i la integritat adequades. En tot cas, si per qualsevol raó s'ha de guardar informació en unitats locals, cal assegurar-se de disposar de còpies de seguretat de la informació.

És importat saber que l'emmagatzematge i el tractament de dades de caràcter personal als ordinadors personals fa impossible l'aplicació de les mesures de seguretat necessàries per protegir l'entorn del fitxer. En qualsevol cas, serà responsabilitat del mateix usuari l'aplicació de les mesures de seguretat i de protecció exigides.

Per la mateixa raó que en el cas anterior, qui creï fitxers que continguin dades de caràcter per-

sonal o executi aplicacions o programes que les tractin, al marge del Departament de Sistemes de la Informació, serà el responsable del fitxer o del tractament amb les conseqüències legals que se'n derivin.

El correu electrònic pot ser utilitzat per a propòsits personals sempre que:

No signifiqui una despesa important de temps.

No pugui fer malbé l'equipament.

No tingui com a objectiu el lucre personal.

No es tracti de missatges en cadena o de tipus piramidal.

No s'enviïn continguts expressament prohibits en aquest Reglament.

Accés a Internet

L'accés a Internet del Consorci es limitarà a temes directament relacionats amb l'activitat de l'empresa i els objectius del lloc de treball de l'usuari.

Està restringit l'accés a debats en temps real (xats/IRC).

El Consorci es reserva el dret de monitorar l'accés a Internet.

No està permesa la instal·lació de cap sistema que no estigui autoritzat pel DSI.

Només es podran fer servir els recursos informàtics i de comunicacions per a l'acompliment de les tasques que estan assignades al lloc de treball i d'acord amb els responsables del servei.

S'està obligat al secret professional del coneixement que es tingui sobre les dades fins i tot després d'haver canviat de lloc de treball.

No es podrà fer ús del correu electrònic per transmetre continguts:

Que infringeixin les normes de *copyright* o de la propietat intel·lectual.

Que atemptin contra els drets de terceres persones o de la mateixa organització.

Difamatoris, obscens, fraudulents, amenaçadors o de qualsevol altra naturalesa que incorri en conductes il·legals o il·lícites.

No es permet manipular els equipis ni els programes. La instal·lació i la configuració física (les màquines) i lògica (els programes) dels equips informàtics i de comunicacions les poden fer només els especialistes informàtics del Servei d'Informàtica.

No es permet la comunicació de dades personals per telèfon.

No es podrà fer servir paper reciclat que contingui dades de caràcter personal.

1.3 Accés i identificació

Cada lloc de treball únicament ha de tenir accés als recursos sobre els quals s'està autoritzat (aplicacions, espais compartits de disc, bústies de correu, impressores i altres dispositius). Qualsevol altra circumstància s'haurà de notificar immediatament al DSI.

Només podran obtenir les dades aquells usuaris que estiguin autoritzats a entrar a l'aplicació que conté tota la informació corporativa.

Els codis d'accés s'hauran de canviar mitjançant el mecanisme i amb la periodicitat corresponents.

No es podran utilitzar les identificacions d'altres persones per accedir a les xarxes corporatives ni tampoc permetre que altres ho facin.

No es podrà difondre la contrasenya associada al codi de l'usuari i és responsabilitat de cada un mantenir-la en secret, atès que és l'única manera de garantir la seguretat i la confidenciali-

tat del sistema i protegir les possibles intrusions informàtiques i/o telemàtiques del personal usuari.

1.4 Tractament de fitxers

Davant de la necessitat de crear nous fitxers que continguin dades de caràcter personal per acomplir la tasca diària del Consorci, caldrà el vistiplau del director del departament i es procedirà a comunicar aquest vistiplau al Departament de Sistemes de la Informació, el qual incorporarà totes les mesures de seguretat adequades al fitxer i a la legislació vigent.

Totes aquelles carpetes o fitxers que estiguin en desús s'hauran d'esborrar o emmagatzemar en una ubicació que garanteixi la seguretat de les dades que contenen.

Atès que la llei no distingeix entre el tipus de fitxer, ja que la descripció és lògica i no física, caldrà atènyer-se sempre a les exigències legals referides en el fitxer matriu sense necessitat de declarar-los a l'Agència de Protecció de Dades, perquè es dona per descomptat que s'eliminaran al més aviat possible.

Per tant, cal esborrar, periòdicament, la informació automatitzada (documents de text o fulls de càlcul, missatges de correu irrellevants, etc.) que no es facin servir.

Totes les bases de dades i fitxers que estiguin duplicats i no es mantinguin s'hauran d'eliminar, tal com disposa l'article 4 de la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.

Totes aquelles bases de dades o fitxers (corporatius o no) que es creïn per fer proves i que continguin dades personals reals s'hauran d'atènyer a les mateixes exigències legals que qualsevol fitxer en un entorn d'explotació.

Qualsevol gestió del fitxer que contingui dades de caràcter personal, com ara actualització, cancel·lació i modificació i també la recollida de noves dades, la cessió o la comunicació i el seu emmagatzematge, haurà d'anar acompanyada d'una consulta expressa al responsable del servei, que donarà, de manera fefaent, les indicacions oportunes per dur-la a terme.

Quan es recullin dades de caràcter personal, s'haurà de tenir present que ningú no podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences. En cas que la persona afectada decideixi facilitar lliurement la informació que se sol·licita en relació amb les dades indicades o la seva afiliació sindical, s'haurà de disposar, de manera indispensable, de la seva autorització, per escrit, per a l'emmagatzematge i el tractament de qualsevol d'aquestes dades.

En tots aquells documents (lístats, documents impresos, discos, fitxers comprimits i altres suports magnètics o de qualsevol altre tipus) que continguin dades de caràcter personal, caldrà observar una sèrie de mesures addicionals com ara:

Hauran de ser tractats i conservats amb la màxima confidencialitat i, per tant, s'hauran de guardar en llocs on només tingui accés el personal autoritzat. Els suports (disc, comprimits, etc.) hauran de tenir una identificació amb el detall de la informació que contenen i la data en què es van crear.

Els documents s'hauran de destruir quan deixin de ser necessaris i no es podran fer servir com a paper reciclat.

Els suports, abans de reutilitzar-los o desprendre-se'n, hauran de ser formatjats degudament, amb la finalitat que les dades que abans contin-

guessin no puguin ser recuperades de cap manera.

Tota la informació que es fa servir en l'àmbit de la feina, incloent-hi la que té format digital, és propietat exclusiva del Consorci, i per tant, no se'n pot fer un ús privat.

Reglament per a l'aplicació de la valoració de llocs de treball

Àmbit del Reglament

Aquest Reglament afecta tot el personal regit pel Conveni col·lectiu de l'empresa.

Àmbit temporal

Aquest Reglament es pacta amb una durada indefinida.

Assignació de grups professionals i nivells

Els llocs de treball que integren el sistema de classificació laboral són els definits i avaluats segons el sistema del Manual de valoració de llocs de treball vigent. Les definicions de les seves funcions i dels seus continguts principals no constitueixen una descripció exhaustiva de les tasques que cal portar a terme en cada lloc de treball, atès que qualsevol treballador del Consorci de la Zona Franca està obligat a executar totes les comeses que li encarreguin els seus superiors, dins de les funcions i les tasques generals pròpies de la competència professional atribuïble al grup i al nivell que tinguin assignats.

L'empresa assigna un grup i un nivell definitius de classificació a cada lloc de treball, que és el resultat de la valoració del lloc, d'acord amb l'escala de classificació recollida en l'annex 1.

Consolidació del nivell salarial

Només es produirà la consolidació definitiva d'un grup i nivell salarial per part d'un treballador quan aquest treballador hagi desenvolupat correctament el contingut del lloc de treball, durant un període de prova equivalent a l'establert en el Conveni col·lectiu, des de la data d'assignació definitiva del nivell al lloc de treball.

Com a norma general, quan el resultat de la valoració d'un lloc de treball comporti que l'interessat que l'ocupa o l'ocuparà faci un salt o ascens de 2 o més grups professionals i per tant de 2 o més nivells retributius, l'adequació salarial es farà en tants exercicis com grups d'ascens.

Nivell i retribucions

Dins de cada grup professional, la banda retributiva tindrà un nivell bàsic i un nivell superior. El nivell superior es podrà assolir en un període de fins a 4 anys des que s'ingressa a l'empresa o en el grup professional, excepte els grups professionals 1 i 10, als quals únicament es garanteix el salari del nivell bàsic.

La retribució d'un treballador serà la que correspongui pel seu lloc de treball al seu grup professional i nivell salarial d'aquest lloc, una vegada que aquest nivell hagi estat consolidat per part del treballador per superació del període de prova.

Adaptació al lloc

En el context de la valoració de llocs de treball, "adaptació a un lloc" vol dir l'obtenció d'un rendiment normal en el desenvolupament de totes les tasques i funcions que l'in-

tegren i també el compliment satisfactori dels valors i requisits establerts en cada un dels factors de valoració en què s'estructura el lloc.

Comitè de Valoració de Llocs de Treball: composició i atribucions

El Comitè de Valoració de Llocs de Treball està compost per 5 vocals: 3 designats per la Direcció i 2 en representació dels treballadors designats pel Comitè d'Empresa.

Ambdues parts poden renovar la seva representació quan ho considerin oportú, previ avís a l'altra part. L'assistència a les reunions és obligatòria, llevat de causa justificada.

Les decisions del Comitè es prenen per majoria simple. En el cas d'absència d'algun vocal, el seu vot pot ser emès per un altre membre en representació seva. Els seus acords són vinculants per a l'empresa i per als treballadors.

Quan analitzi un lloc de treball, el Comitè de Valoració pot sol·licitar la presència del director del departament, cap immediat, interessat o qualsevol altra persona de l'empresa l'assessorament de la qual consideri necessari i també la informació sobre valoració de llocs que calgui.

El Comitè de Valoració té les funcions següents:

Analitza i valora els llocs de treball de nova creació o que es prevegi crear.

Estudiar les valoracions de llocs que hagin donat lloc a reclamacions admeses a tràmit per l'empresa; establir si hi ha elements de judici suficients per desestimar o estimar la reclamació; si s'escau, donar el resultat d'aquesta reclamació.

La valoració d'un lloc es considera comunicada a la Direcció a partir de la data de l'acta en què queda recollit l'acord.

El temps invertit pels representants dels treballadors en reunions d'aquest Comitè no s'ha de comptar en el crèdit d'hores legalment establert a favor dels membres del Comitè d'Empresa.

Valoració de llocs de nova creació

La direcció dels diversos departaments pot sol·licitar al Departament de Recursos Humans, en qualsevol moment, que es faci una valoració de:

Llocs de nova creació que ha d'ocupar personal intern o treballadors de nou ingrés.

Llocs que estigui previst crear en l'exercici en curs o el següent d'acord amb les planificacions departamentals.

El departament interessat ha de fer la descripció del lloc, que ha de ser analitzada i verificada pel Departament de Recursos Humans. El Comitè de Valoració ha de valorar el lloc de treball en qüestió.

Procediment

1. Cada 3 anys es portarà a terme la revisió de valoració de llocs de treball a proposta dels directors, sense efectes retroactius més enllà del mes de gener de l'any en què correspongui fer-la.

2. Una vegada rebudes i estudiades les propostes, el Departament de Recursos Humans ha d'analitzar i verificar el qüestionari de definició i la descripció del lloc de treball elaborat pel departament i signat conjuntament pel director del departament i pel cap immediat del lloc.

3. Una vegada analitzat i verificat el qüestionari pel Departament de Recursos Humans amb les modificacions que escaiguin, s'ha de lliurar una còpia a l'interessat perquè subscriu la seva conformitat o disconformitat amb tot el contingut del qüestionari, manifesti les observacions que consideri convenientes i el torni al Departament de Recursos Humans. El procés de valoració d'un lloc no s'ha d'iniciar mentre el treballador no torni la còpia del qüestionari signada.

4. Els qüestionaris formalitzats han de ser remesos al Comitè de Valoració, que n'ha de fer l'estudi i la valoració i ha d'enviar els resultats al Departament de Recursos Humans. Aquest ha d'assignar el nou nivell corresponent a cada lloc, d'acord amb la classificació obtinguda.

5. L'empresa ha de comunicar per escrit el resultat de les valoracions fetes tant als treballadors com als directors.

Reclamacions

En el cas de disconformitat amb els resultats de la valoració del seu lloc de treball, el treballador pot presentar reclamació. Per fer-ho haurà de seguir els tràmits següents:

a) Ha de presentar la reclamació al seu director. Aquest hi ha de fer constar la conformitat o disconformitat amb la reclamació i ha de raonar els motius; ha de lliurar una còpia a l'interessat, signada degudament i datada perquè serveixi de justificant.

b) El director ha de tramitar la reclamació al Departament de Recursos Humans, i ha de fer constar el seu acord o desacord i les observacions pertinents.

c) En un termini de 15 dies s'ha d'enviar la reclamació al Comitè de Valoració, que ha de fer una nova valoració en un termini de 30 dies i ha de comunicar els resultats a l'empresa.

d) El Departament de Recursos Humans ha de comunicar aquests resultats, en un termini d'1 setmana, al director i a l'interessat, que ha d'expressar per escrit la seva conformitat o disconformitat. Si no hi està d'acord, pot reclamar a la Comissió Paritària, per a la qual cosa haurà d'aportar una còpia d'aquest escrit.

e) Si es tracta d'una reclamació resolta favorablement, té efectes retroactius des de la data en què el treballador presenti la reclamació al cap immediat.

Reclamacions a la Comissió Paritària

El treballador podrà presentar reclamacions a la Comissió Paritària quan li sigui desestimada la seva reclamació i, havent esgotat totes les vies establertes, no trobi satisfactòria la resposta de l'empresa. En aquest cas haurà d'acreditar que ha utilitzat i esgotat el procediment establert.

Els acords presos en el si de la Comissió Paritària, segons el procediment establert en el Conveni col·lectiu, seran comunicats per escrit a l'empresa i a l'interessat en un termini de 15 dies des de l'adopció de l'acord i seran vinculants per a ambdues parts.

Contra les decisions de la Comissió Paritària no es podrà fer cap reclamació posterior referida al mateix lloc de treball.

DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

RESOLUCIÓ

MAH/1973/2004, de 29 de juny, per la qual es declara d'utilitat pública la forest anomenada Bosc de Jou, al terme municipal de la Guingueta d'Àneu.

Examinat l'expedient sobre la declaració d'utilitat pública i subsegüent inclusió al Catàleg d'utilitat pública de la forest anomenada Bosc de Jou, al terme municipal de la Guingueta d'Àneu (Pallars Sobirà), propietat de la Generalitat de Catalunya;

D'acord amb la Llei 6/1988, de 30 de març, forestal de Catalunya;

Fets els tràmits d'audiència i d'informació pública i comprovat que la forest compleix les condicions que preveu l'apartat 1.a) de l'article 12 de la Llei forestal de Catalunya;

D'acord amb l'informe favorable de la Secció de Boscos i Gestió de la Biodiversitat dels Serveis Territorials de Lleida i a proposta de la Direcció General del Medi Natural,

RESOLC:

—1 Declarar d'utilitat pública la forest amb núm. d'elenc L-1101, anomenada Bosc de Jou, al terme municipal de la Guingueta d'Àneu, propietat de la Generalitat de Catalunya.

—2 Incloure la forest al Catàleg de forests d'utilitat pública amb les característiques següents:

Demarcació territorial: Lleida.

Comarca: Pallars Sobirà.

Terme municipal: la Guingueta d'Àneu.

Propietat: Generalitat de Catalunya.

Denominació i número de CUP: Bosc de Jou, núm. 328 del CUP.

Límits:

Nord: forest 139 d'UP Roses i Plana d'Aires.

Est: terrenys particulars.

Sud: forest L-1100 de l'elenc de Lleida Bosc d'Estàis.

Oest: forest 321 d'UP Muntanya d'Espot i forest L-1105 de l'elenc de Lleida Bosc de Son.

Cabudes:

Superfície total: 424,70 ha.

Enclavaments: 1,20 ha.

Pública: 423,50 ha.

Forestal: 423,50 ha.

Barcelona, 29 de juny de 2004

SALVADOR MILÀ I SOLSONA
Conseller de Medi Ambient i Habitatge

(04.155.112)

*

ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

TRIBUNALS SUPERIORS DE JUSTÍCIA

EDICTE

de la Secció Cinquena de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, de notificació de sentència (exp. 559/1999).

Sentencia dictada el dia 7 de abril de 2004 por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en e/ recurso contencioso-administrativo número 559/1999.

En el recurso contencioso-administrativo número 559/1999, interpuesto por COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS DE MONTES Y COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS TÉCNICOS FORESTALES DE CATALUÑA contra Orden de 21 de abril de 1999 por la que se fijan las instrucciones generales para la redacción, aprobación y revisión de los planes técnicos de gestión cinegética; siendo Magistrado Ponente el limo. Sr. D. Alberto Andrés Pereira, se ha dictado sentencia, en fecha 7 de abril de 2004, que contiene el siguiente fallo:

“FALLO

1º.- Estimar el presente recurso y, en consecuencia, declarar la nulidad de pleno derecho del artículo 5.1 de la Orden de 21 de abril de 1999 del Departamento de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Generalitat de Cataluña, por la que se fijan las instrucciones generales para la redacción, la aprobación y la revisión de los planes técnicos de gestión cinegética, en la medida en que dicho precepto no contempla que dichos planes deben ser elaborados por un facultativo competente.

2º.- No efectuar especial pronunciamiento sobre las costas causadas.”

Siguen firmas: Magistrados Ilmos. Sres. D. Alberto Andrés Pereira, D. Antonio Moya Garrido y Da Ana Rubira Moreno .

Barcelona, 1 de julio de 2004

La secretaria, firma ilegible

PG-104542 (04.195.006)

*

ANNEX 1

Escaleta de classificació de nivells de llocs de treball (segons el Manual)

N: nivell; LI: límit inferior; LS: límit superior.

N	LI	LS
1	8	8
2	9	10
3	11	13
4	14	16
5	17	19
6	20	22
7	23	25
8	26	28
9	29	31
10	32	36

(04.148.074)

*