Convenioo colectivo da empresa Consorcio Zona Franca de Vigo (Ano 2005)[1]

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación e vixencia.
Este convenio colectivo, pactado entre o comité de empresa do Consorcio da Zona Franca de Vigo en representación do persoal e polos directivos designados para o efecto polo comité executivo en representación do consorcio, regulará as relacións laborais existentes entre a citada empresa e o seu persoal e terá vixencia desde o momento da súa sinatura ata o 31 de decembro de 2005.

As melloras económicas pactadas entrarán en vigor con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2005.

Queda expresamente exceptuado do ámbito de aplicación o persoal asesor que poida contratarse baixo a modalidade de contrato de alta dirección, segundo o artigo 2.1º do Estatuto dos traballadores desenvolvido polo Real decreto 1382/1985.

Igualmente quedará excluído do ámbito funcional de aplicación o persoal directivo cuxo contrato de traballo, de forma expresa, así o determine.

Para que non proceda a prórroga automática prevista no número 2º do artigo 86 do Estatuto dos traballadores, será preciso que, un mes antes da expiración do prazo de vixencia, a parte interesada formule a oportuna denuncia do convenio mediante escrito que se axustará ao establecido no número 1º

do artigo 89 do citado estatuto, debendo seguirse a tramitación conforme as prescricións do capítulo II do título III desa lei.

Artigo 2º.-Clasificación do persoal e funcións.
A clasificación do persoal e as súas funcións serán as que correspondan ás que se recollen no anexo I deste convenio.

Artigo 3º.-Ascensos e provisión de vacantes.
Como regra xeral o persoal da entidade terá preferencia para ocupar as vacantes que se produzan en categoría superior, sempre que reúna as condicións exixibles en cada caso e obteña igual puntuación que os demais aspirantes nas probas que se convoquen para ese fin.

Artigo 4º.-Salarios base.
As táboas salariais para o ano 2005 están recollidas no anexo II deste convenio.
Artigo 5º.-Incentivo de especial dedicación.
Os traballadores con xornada de 37 horas e 11 minutos semanais e condición máis beneficiosa de 34 horas semanais que, voluntariamente, opten por desempeñar unha xornada anual efectiva de 1.687 horas, percibirán nas doce mensualidades e nas catro pagas extraordinarias, mentres realicen esta xornada, un incentivo de especial dedicación e o seu importe para o ano 2005, en función da categoría do traballador, será o que se detalla nas táboas salariais do anexo II.

A solicitude para optar á realización da xornada anual efectiva de 1.687 horas e por tanto percibir o incentivo de especial dedicación farase mediante escrito dirixido ao delegado do Estado na Zona Franca e terá validez mentres non se renuncie expresamente. Esta renuncia formalizarase de idéntica maneira, con aviso previo dun mes para que a empresa poida proceder á reorganización dos servizos afectados.

---

[1] Publicado no DOG núm. 21, do 31 de xaneiro de 2006.

O incentivo de especial dedicación manterase en convenios sucesivos, revisándose nas contías que se determinen neles, sempre que o traballador cumpra as condicións establecidas neste artigo para a súa percepción.

Non obstante, a medida que se reduce a diferenza efectiva entre a xornada semanal e a xornada que desfruta o persoal coa condición máis beneficiosa, diminuirase o importe do IED na mesma proporción, incrementándose o salario base na mesma contía en que se reduce o IED, ata a súa total absorción.

Artigo 6º.-Complemento de antigüidade.
Establécese con base a bienios por un importe, para o ano 2005 de 17,15 euros/mes cada un, que se vai percibir nas doce mensualidades correntes e nas catro pagas extraordinarias.

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.
Nos primeiros 15 días dos meses de marzo, xuño, setembro e decembro percibirá o persoal unha paga

extraordinaria por importe dunha mensualidade de salario base, antigüidade e incentivo de especial dedicación, se procedese.

Artigo 8º.-Paga de produtividade.
O persoal do consorcio poderá recibir anualmente e, a criterio da empresa, na nómina do mes de febreiro do exercicio seguinte, unha paga que se devengará, se é o caso, en función do aumento da produtividade, o cumprimento dos obxectivos do consorcio e, en concreto, do especial rendemento, actividade e dedicación. En ningún caso as contías asignadas por complemento de produtividade orixinarán dereitos respecto das valoracións ou apreciacións e cantidades correspondentes a períodos sucesivos.

Artigo 9º.-Festividades.
Á parte das festas laborais establecidas por disposicións legais, consideraranse inhábiles para todos os efectos os días 24 e 31 de decembro cando coincidan en días laborables.

No ano en que ambos os días coincidan en día non laborable, o comité de empresa e a representación empresarial fixarán, a principios do ano en cuestión e de común acordo, os días de desfrute que substituirán os anteriormente citados.

Artigo 10º.-Xornada.
A xornada de traballo para o persoal suxeito a este convenio será de 37 horas e 11 minutos semanais, equivalentes a unha xornada anual efectiva de 1.687 horas. Aínda que a xornada semanal queda fixada en 37 horas e 11 minutos, os traballadores deberán cumprir os horarios establecidos no artigo 11º, procedéndose ás compensacións así mesmo establecidas.

Co fin de alcanzar a xornada anual efectiva de 1.687 horas, aqueles traballadores que, polo seu horario de traballo, puidesen chegar a superala, poderán desfrutar, á súa elección, conxunta ou separadamente, un mínimo de 3 e un máximo de 5 días libres ao ano. As datas para o seu desfrute terán como data límite do 15 de xaneiro do ano seguinte, terán que ser solicitadas polo traballador ao seu respectivo director de departamento con, polo menos, unha semana de antelación; concederanse sempre que as necesidades do servizo, estimadas pola dirección, así o permitan. Aos traballadores contratados durante o exercicio aplicaráselles a proporción correspondente.

En caso de que concorran varias solicitudes para as mesmas datas que non permitan, a xuízo da empresa, cubrir as necesidades do servizo, terán preferencia os que o solicitasen en primeiro lugar.

Se o desfrute destes días non permitise alcanzar a equiparación coa xornada anual, esta deberá cumprirse en todo caso coa realización dun maior ou menor número de tardes ao longo do ano no persoal que realiza unha xornada partida, e dun maior ou menor número de horas no resto do persoal.

O persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio rexerase, en canto á súa xornada, polo disposto nos correspondentes contratos laborales.

Artigo 11º.-Horarios.
Aqueles traballadores que, aínda tendo recoñecida a condición máis beneficiosa de 34 horas semanais, voluntariamente, opten por traballar unha xornada anual efectiva de 1.687 horas, cumprirán un horario de 8.00 a 15.00 h de luns a venres e de 17.00 a 19.00 h dúas tardes de cada semana. No período comprendido entre o 1 de xuño e o 15 de setembro de 2005, o horario será só de mañá, de 8.00 a 15.00 h, sen prexuízo dos horarios especiais que puidesen precisarse realizar para acadar, en todo caso, o cómputo anual de horas citado. O mesmo horario será cumprido polos subalternos de oficina.

Para aquel persoal que teña recoñecida a condición máis beneficiosa de 34 horas semanais e que non opte pola realización dunha xornada anual efectiva de 1.687 horas, o horario será de 7.42 a 14.30 h, de luns a venres.

Os almaceneiros e o responsable de almacén terán o seguinte horario: tres días á semana de 8.00 a 15.00 h e dous días da semana de 8.00 a 13.00 h e de 15.00 a 19.00 h.

O responsable de seguridade realizará o seguinte horario: de 8.00 a 14.00 h e de 16.00 a 18.00 h de luns a xoves e de 8.00 a 14.00 h o venres.

Os traballadores que presten servizo en quendas de 7 horas e 45 minutos diarias, continuarán co sistema de cadros e horarios actualmente establecidos: de 6.00 a 13.45 h, de 14.00 a 21.45 h e de 22.00 a 5.45 h do día seguinte. Co fin de non superar ou, en caso de que isto ocorra, igualar a xornada anual de 1.687 horas, concederánselles os días libre, utilizando para iso o procedemento establecido no artigo 10º.

Como norma xeral o horario para cumprir, tendo en conta a obrigada diversidade de servizos de zona franca e as necesidades que hai que cubrir en cada un deles, será o que en todo momento estea implantado no posto de traballo de cada traballador. Isto non poderá supor, en ningún caso, a adscrición non voluntaria a unha xornada nocturna con carácter permanente. En todos os supostos de xornada continuada, o tempo de descanso de quince minutos non se considerará tempo de traballo efectivo.

O persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio rexerase, en canto ao seu horario, polo disposto nos correspondentes contratos laborais.

Artigo 12º.-Complemento por non desfrute de xornada continuada.
Establécese, para o ano 2005 e para aqueles traballadores que pola súa función teñan xornada partida, un complemento de 17,84 euros/mensuais.

Non percibirá este complemento o persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 13º.-Complemento por nocturnidade.
En relación con este complemento acórdase:
a) Que o período con esta retribución específica será o comprendido entre as 22.00 e as 7.00 h.

b) Que esa retribución específica se establece en 1,59 euros/hora para o exercicio 2005.

c) Que en todo caso e esta é a vontade das partes, as diferenzas que puidesen existir entre o establecido en calquera disposición legal e o que aquí se acorda, se entenden compensadas en cómputo anual polo conxunto de retribucións e condicións acordadas neste convenio.

Non percibirá este complemento o persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 14º.-Complemento de distancia e transporte.
No ano 2005 percibirase, por día efectivamente traballado, a suma de 6 euros/día por este concepto, que non se devengará nos seguintes supostos: xornada non traballada (domingos, festivos, vacacións, ILT, etc.), falta de puntualidade (entendéndose por tal un atraso superior a 15 minutos ou superior a 5 minutos e inferior a 15 minutos no caso de que este non sexa compensado polo traballador no mesmo día), e cando non se complete a xornada, salvo que a interrupción desta fose autorizada polo consorcio.

Non percibirá este complemento o persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 15º.-Gratificación por traballo en domingos e festivos.
O persoal que preste servizo en quendas traballando en domingos e festivos, percibirá unha gratificación complementaria de 34,19 euros/mes, nas doce mensualidades do ano.

Non percibirán este complemento o persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio.

Artigo 16º.-Complemento de dispoñibilidade.
Os almaceneiros que, en función do sistema de gardas establecido, teñan que permanecer localizables e dispoñibles para atender as necesidades do servizo de almacéns que se produzan nas mañás dos sábados, percibirán un complemento de dispoñibilidade de 16,43 euros/mes nas doce mensualidades.

O traballador asignado para cubrir a citada garda terá que permanecer durante a mañá do sábado, de 8.00 a 13.00 h, dentro do municipio de Vigo e levar permanentemente un teléfono móbil que lle será subministrado pola empresa.

Artigo 17º.- Complemento de dirección.
O persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio, percibirá, durante o ano 2005, en cada unha das pagas mensuais, un complemento de 137,77 euros.

Artigo 18º.-Vacacións.
O traballador terá dereito ao desfrute dunha vacación retribuída anual de 21 días laborables ou de 30 días naturais. A contía da retribución establécese polo importe dunha mensualidade de salario base e antigüidade e, de ser o caso, o incentivo de especial dedicación, o complemento por non desfrute de xornada continuada, a gratificación por traballo en domingos e festivos e o complemento de dispoñibilidade e o complemento de dirección. Aos traballadores que realicen xornada nocturna engadiráselles unha cantidade equivalente á media mensual percibida polo concepto de complemento de nocturnidade no ano anterior.

O período de vacacións xeral coincidirá no mes de agosto por ser o de menor actividade da empresa, manténdose en todo caso os servizos mínimos que, fixados pola empresa, se consideren imprescindibles para o normal funcionamento desta. Os traballadores que cubran estes servizos mínimos desfrutarán as súas vacacións nos períodos inmediatamente anterior e posterior ao do mes de agosto, podendo fraccionalas coma o resto do persoal. Aqueles

traballadores adscritos a un sistema de traballo a quendas, farano en función das necesidades do servizo.

Por solicitude do traballador, poderanse desfrutar fraccionadamente as vacacións (neste suposto obrigatoriamente cun cómputo de días laborables) de acordo coa seguinte norma:

-10 días laborables desfrutarase sempre no mes de agosto, salvo nos casos de servizos mínimos e de traballo a quendas a que se fai mención no parágrafo anterior. En caso de servizos mínimos, estes 10 días desfrutaranse nos meses de xullo ou setembro.

No caso de fraccionamento das vacacións e desfrute dunha parte destas na primeira quincena de agosto, estas comezarán o mesmo día en que comece o período de vacacións xeral. Se se opta por desfrutalo na segunda quincena o período de vacacións terá que rematar o mesmo día en que o faga o xeral.

-Os días restantes serán, ou ben desfrutados de forma conxunta polo traballador ao longo do ano, ou ben en dous períodos de cinco ou seis días laborables.

-Tanto o fraccionamento das vacacións como, neste caso, os correspondentes períodos de desfrute destas, deberán ser solicitados polo traballador ao seu director de departamento respectivo como máximo antes do 31 de marzo de cada ano. A súa concesión quedará supeditada, en todo caso, ás necesidades do servicio a xuízo da empresa. Se as vacacións non puidesen ser desfrutadas nas datas interesadas, solicitaranse

novos períodos e a concesión destes por parte da empresa seguirá o mesmo procedemento.

En caso de que concorran varias solicitudes para as mesmas datas que non permitan, a xuízo da empresa, cubrir as necesidades do servizo, terá preferencia quen o solicitase en primeiro lugar.

O procedemento para o desfrute de vacacións do persoal adscrito a un servizo a quendas será o utilizado no anterior convenio, e ese persoal poderá fraccionar tamén as vacacións en dous ou tres períodos se o permiten as necesidades do servizo.

Se o traballador, por necesidades do servizo e en función do sistema de quendas de vacacións establecido, non tivese opción a desfrutar as súas vacacións no período comprendido entre o 1 de abril e o 30 de setembro, percibirá no ano 2005 unha indemnización de 97,208 euros. Esta indemnización non será percibida en caso de desfrute por solicitude do traballador de vacacións, fraccionadas ou completas, fóra dese período.

O persoal directivo expresamente incluído no ámbito de aplicación deste convenio rexerase en canto ás vacacións, polo disposto nos correspondentes contratos laborais.

Artigo 19º.-Permisos retribuídos.
Para os empregados interesados concederánselles necesariamente os seguintes permisos retribuídos:

a) Matrimonio do empregado ou inscrición no Rexistro de Parellas de Feito: 15 días naturais.

b) Intervención cirúrxica ou enfermidade grave de pais, irmáns, pais políticos, fillos ou cónxuxe ou parella de feito rexistrada: 4 días naturais.

c) Parto da esposa ou parella de feito rexistrada e adopción: 3 días naturais.
d) Morte de cónxuxe ou parella de feito rexistrada, pais políticos, ascendentes, descendentes ou irmáns do empregado:

1. Fóra da provincia: 6 días naturais.
2. Na provincia: 5 días naturais.
e) Morte ou enterro de tíos, tíos políticos, sobriños ou cuñados:
1. Fóra da provincia: 3 días naturais.
2. Na provincia: 1 día natural.
f) Cambio de domicilio: 2 días naturais.
g) Necesidade de atender asuntos propios que non admitan demora: o tempo preciso para iso, outorgándose o permiso unha vez demostrada a necesidade.

h) Cumprimento dun deber de carácter público: o tempo necesario para iso.
i) Os derivados do exercicio de cargos públicos, así como do de representante sindical, rexeranse en cada caso, polo disposto nas correspondentes disposicións legais.

Para a obtención destes permisos retribuídos, será necesario solicitalos previamente do secretario xeral, a través dos directores de departamento respectivos, debendo xustificar o interesado a realidade do feito que motiva a súa petición. Nos casos da letra g), corresponderalle ao delegado do Estado decidir sobre a procedencia ou non do seu outorgamento.

Artigo 20º.-Licenzas.
En casos xustificados previamente, poderánselle conceder licenzas sen soldo ao persoal que leve un mínimo de cinco anos de servizo na empresa, por un prazo non superior a seis meses, sempre que a xuízo desta, o permitan as necesidades do servizo.

A petición e xustificación de tales licenzas faráselle por escrito ao delegado especial do Estado a través do director do departamento correspondente. A concesión da licencia farase en función das necesidades so servizo e o expediente resolverase como máximo no prazo de trinta días.

Artigo 21º.-Excedencias.
Para estes efectos aplicarase o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 22º.-Premios por anos de servizo.
Co fin de premiar a vinculación dos empregados á entidade, aboaránselles o importe de dúas mensualidades e media do módulo de retribución establecido no artigo 29º deste convenio, ao cumprir os 15, 25, 35 e 45 anos de servizo na empresa.

Artigo 23º.-Faltas e sancións.
As faltas cometidas polos traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia e reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón a continuación:

Consideraranse faltas leves:
1. As faltas repetidas de puntualidade sen que exista causa xustificada. Para estes efectos entenderase falta de puntualidade os atrasos superiores a 15 minutos.

2. A non-comunicación coa antelación debida da súa falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que acredite razoable dificultade ou imposibilidade de facelo.

3. A incorrección co público, compañeiros ou subordinados.
4. O atraso ou neglixencia no cumprimento das tarefas asignadas.
5. O descoido na conservación dos locais, material e documentos dos servizos.
Son faltas graves:
1. A embriaguez ocasional durante o traballo.
2. A desconsideracióin co público no exercicio do seu traballo.
3. Simular a presenza doutro traballador, valéndose da súa ficha, sinatura ou tarxeta de control.

4. Cambiar, mirar ou remexer nos armarios e roupas dos compañeiros sen a debida autorización.

5. As cometidas contra a disciplina no traballo ou contra o respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.

6. A reincidencia nas faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre, cando mediasen sancións.

7. A neglixencia no traballo cando cause prexuízo grave.
8. O abuso de autoridade no exercicio das súas funcións.
9. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e saúde laboral establecidas. Cando tal conduta constitúa imprudencia temeraria ou o risco derivado dela sexa grave e inminente, a falta será moi grave.

Son faltas moi graves:
1. Faltar ao traballo ou abandonalo sen causa xustificada.
2. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.
3. O furto e o roubo, tanto aos demais traballadores como á empresa o a calquera persoa dentro dos locais da empresa ou fóra dela, durante acto de servizo. Queda incluídos nesta epígrafe falsear datos ante o xurado, se tales falsidades teñen como finalidade maliciosa conseguir algún beneficio.

4. Inutilizar, estragar ou causar danos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, útiles e departamentos da empresa.

5. A embriaguez reiterada durante o traballo.
6. Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos superiores ou integrantes do cadro de persoal do consorcio.

7. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, sempre que fosen obxecto de sanción.

8. A simulación de enfermidade ou accidente.
9. A utilización ou difusión indebidas de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón de traballo.

As sancións que a empresa pode aplicar, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:

-Faltas leves:
Amoestación por escrito.
Suspensión de emprego e soldo por un día.
-Faltas graves:
Suspensión de emprego e soldo dun a dez días.
Inhabilitación, por prazo non superior a un ano, para o ascenso a categoría superior.

-Faltas moi graves:
Suspensión de emprego e soldo de once días a dous meses.
Despedimento.
No non recollido neste artigo seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións legais de aplicación.

Artigo 24º.-Procedemento sancionador.

As sancións por faltas graves ou moi graves requirirán a tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión do prego de cargos ao traballador para que, nun prazo de cinco días hábiles, emita escrito de descargo.

Transcorrido o prazo mencionado anteriormente, se producise ou non escrito de descargo, o consorcio resolverá o procedente no exercicio da súa facultade disciplinaria.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a dirección do consorcio teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido. Estes prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, se é o caso, sempre que a duración deste, no seu conxunto, non supere o prazo de seis meses sen mediar culpa do traballador expedientado. Este prazo non será de aplicación mentres exista unha litispendencia penal polos mesmo feitos, quedando en suspenso o expediente disciplinario.

Todo traballador poderá dar conta por escrito, por si ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade. Recibida esta comunicación, procederase á apertura dun expediente informativo, instruíndose, se é o caso, o expediente disciplinario correspondente.

Así mesmo, cando o traballador sexa representante legal dos traballadores ou delegado sindical, establecerase, con carácter previo á imposición da sanción por faltas graves ou moi graves, un prazo de cinco días hábiles co fin de lles dar audiencia a el e aos restantes membros da representación a que o traballador pertencese, así como aos delegados sindicais no suposto de que o traballador sancionado estivese afiliado a un sindicato e así lle constase á empresa.

Entenderase que o procedemento arriba indicado servirá, para todos os efectos, de expediente contraditorio para os representantes legais e sindicais.

No non recollido neste artigo seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións legais de aplicación.

Artigo 25º.-Baixas por incapacidade laboral transitoria e accidente laboral.
Mentres duren estas continxencias o consorcio aboaralles aos empregados, a diferenza ata completar

o importe que lles correspondese en activo polos seguintes conceptos: salario base, antigüidade, IED e complementos de: xornada partida, traballo en domingos e festivos e dispoñibilidade e complemento de dirección.

Os traballadores que causen baixa por enfermidade ou accidente, calquera que sexa a súa causa ou por maternidade, presentaranlle á empresa, como máximo dentro do prazo de cinco días, contados a partir do seguinte ao da data da súa expedición, os partes médicos de baixa, de notificación de parto ou de prognóstico de parto, entregados polos facultativos.

En igual prazo deberán presentarse os correspondentes partes médicos de alta.
O non cumprimento do disposto anteriormente considerarase como falta leve, grave ou moi grave, segundo a importancia e prexuízo que lle puidese causar á empresa en virtude das disposicións legais establecidas para o efecto.

Artigo 26º.-Xubilacións e cesamentos.
Coa finalidade de regular a xubilación dos traballadores e promover o cesamento voluntario, establécese durante a vixencia deste convenio o seguinte sistema:

Xubilación obrigatoria: os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente o último día do mes en que cumpran os 65 anos de idade, sempre que, ao alcanzar esa idade, o traballador teña dereito á correspondente prestación de xubilación pola Seguridade Social. No momento da xubilación obrigatoria, o traballador percibirá unha indemnización por conta da empresa de oito mensualidades do módulo de retribución establecido no artigo 30º deste convenio.

Cesamentos voluntarios: os traballadores que, con antigüidade mínima de 8 anos na empresa, a partir dos 60 anos de idade e ata os 64 anos cesen voluntariamente, percibirán a cargo da empresa oito mensualidades do módulo de retribución máis a indemnización que lle corresponda segundo a seguinte táboa:

Indemnización ano 2005

Idade de cesamento voluntario	**Euros**
64 anos	15.904,71
63 anos	27.037,99
62 anos	36.580,80
61 anos	43.737,92
60 anos	55.666,44
59 anos	55.666,44
58 anos	55.666,44

A partir do 29 de decembro de 2005 para a percepción das ditas indemnizacións será obrigatorio que o cesamento laboral efectivo do traballador se realice dentro dos 180 días seguintes á data de cumprimento da idade para a que se solicita a indemnización.

Artigo 27º.-Indemnización por falecemento.
Cando ocorrese o falecemento dun traballador en activo, sempre que tivese unha antigüidade mínima dun ano na entidade, aboaráselle o importe de tres mensualidades do módulo de retribución establecido no artigo 30º deste convenio, en concepto de axuda económica, á viúva ou viúvo, ou no seu defecto, aos que convivisen co causante no momento do seu falecemento, determinándose, neste último suposto, o ou os beneficiarios, atendendo ás circunstancias de feito en cada caso concorrentes, das que informará o comité de empresa.

Artigo 28º.-Anticipos.
Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade na empresa terá dereito a solicitar, en caso de necesidade xustificada, un anticipo sen xuro ata o importe de tres mensualidades e media do módulo de retribución establecido no artigo 30º deste convenio.

O saldo vivo da conta de anticipos non poderá superar en ningún momento a cantidade de 180.000 euros.

A amortización destes será como mínimo do 6 por 100 do salario percibido en cada paga polo empregado, incluíndo as pagas extraordinarias.

Non se poderá solicitar outro anticipo sen que transcorrese, desde a cancelación do anterior, un período mínimo de tres meses e, en caso de coincidir varias solicitudes, terán preferencia na concesión aqueles traballadores que, nun maior espazo de tempo, non fixesen uso do citado dereito.

A concesión deste anticipo suporá para o prestameiro a imputación dunha retribución en especie segundo o disposto na Lei de IRPF.

Artigo 29º.-Axuda escolar.
O consorcio destinará, en concepto de axuda escolar aos seus traballadores, para o curso académico 2005/2006 a suma máxima de 41.216 euros, sen que se computen para estes efectos as axudas por gardaría.

A citada axuda repartirase entre eses traballadores de acordo coas seguintes regras:

1. Terán dereito a ela, os citados traballadores do consorcio, ben para si e para os fillos que convivan con eles e ás súas expensas, sempre que uns e outros cursen estudos con validez académica oficialmente recoñecida polo Estado o as comunidades autónomas, debendo acreditar a súa efectiva realización.

2. En caso de gardería, se o importe fose menor, aboaráselle só o custo real, xustificado, cun máximo de 42,04 euros mensuais.

3. Establécense como cantidades máximas para percibir, para o ano 2003, por cada nivel e estudante as seguintes contías:

Importes ano 2005

Nivel de estudos	**Euros**
Gardaría	504,48

Educación infantil (anterior preescolar)	103,04
Educación primaria (1º a 6º de EXB)	145,03
ESO (anterior 7º e 8º EXB, 1º e 2º BUP e FP-I)	308,94
Bacharelato (anterior 3º BUP, COU e FP-II)	412,08

Estudos universitarios ata o grao de doutoramento:
Estudos que poidan ser realizados en Vigo, por existir centro oficial que os imparta: como máximo o importe da matrícula correspondente a curso completo. En caso de matriculación por materias soltas, cando o seu importe sexa inferior ao máximo anteriormente establecido, aboarase o inferior importe que corresponda.

Estudos que deban ser realizados fóra de Vigo, por non existir centro oficial que os imparta: aboarase o importe que corresponda seguindo o mesmo procedemento que no caso anterior, máis 509,88 euros (cincocentos nove con oitenta e oito céntimos).

En todo caso, a cantidade aboada será a correspondente ao custo de matrícula (de curso completo ou materias soltas) nas universidades públicas, de acordo coas tarifas publicadas nos boletíns oficiais.

4. A axuda escolar a que se refire este artigo aterase ás seguintes condicións limitativas:

a) Non terá dereito a ela quen a desfrutase durante un curso máis dos normais conforme o nivel de estudos que se cursen. Non obstante, no caso de estudos universitarios, os estudantes que non se matriculen de curso completo, poderán desfrutar da axuda escolar por un número de materias superior nun 20% ao total de materias que integran os estudos elixidos. Neste caso, deberán presentar, xunto coa solicitude de axuda escolar, unha declaración xurada na que figure o número de materias de que consta a carreira escollida.

b) Elixida rama, especialidade ou carreira, nun concreto nivel, poderá pasarse a outra rama, especialidade ou carreira do mesmo nivel, pero, para os efectos da alínea a, seranlle computables os cursos da anterior en que se lle concedese axuda.

De igual xeito, a quen, sen concluír os estudos dun nivel, pase a outro superior, mediante cursos de adaptación oficialmente recoñecidos, computaráselle, para eses efectos, como prestada a axuda polos cursos do novo nivel validados pola adaptación.

c) Non se terá dereito á axuda escolar máis que unha soa vez por cada nivel, mesmo cando se trate de rama, especialidade ou carreira distinta.

5. No suposto de que a suma total das axudas que se concedan, conforme as regras anteriores, superase a cifra máxima sinalada para cada ano nos parágrafos primeiro e segundo deste artigo, rebaixarase proporcionalmente a contía de cada unha das axudas, tendo en conta o exceso que sobre aquela se produza.

6. As solicitudes de axuda escolar presentaranse nos primeiros vinte días do mes de outubro. A solicitude presentarase en instancia dirixida ao delegado especial do Estado, facendo constar os beneficiarios

para os que se solicita e estudos que van realizar no curso respectivo.
A esta solicitude deberá xuntarse xustificación bastante da efectiva realización dos estudos.

Toda vez que esta xustificación, de facerse mediante certificacións dos centros académicos, podería suporlle ao peticionario o desembolso de certas cantidades en concepto de taxas, ou outro análogo, poderá substituírse por declaración xurada do solicitante. As solicitudes serán resoltas no prazo de quince días hábiles, procedéndose inmediatamente ao aboamento das sumas correspondentes.

Artigo 30º.-Módulo de retribución.
Enténdese por módulo de retribución anual, exclusivamente para os efectos previstos nos artigos 22º, 26º, 27º e 28º deste convenio, a suma de todas as retribucións que, fixas na súa contía e periódicas no seu vencemento, perciba o traballador; excluíndose expresamente as retribucións por horas extraordinarias, complemento por nocturnidade, complemento de distancia e transporte e indemnización por vacacións.

A mensualidade do módulo de retribución será o resultado de dividir por doce a contía anual deste.

Artigo 31º.-Uniformes.
O consorcio obrígase a lle proporcionar uniformes ao persoal subalterno, cada dous anos, un para inverno e outro para verán. O persoal de oficios varios terá dereito ao vestiario que determinan as disposicións sobre seguridade e hixiene no traballo.

Artigo 32º.-Fondo ou plan de pensións.
O Consorcio da Zona Franca obrígase como promotor do plan, a realizar unha achega periódica a favor de cada partícipe no plan de pensións de achega definida instrumentado mediante contrato de seguro formalizado a través da póliza nº 84-364-000.020, celebrado co Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros e como mínimo equivalente ao 1,92% da base salarial.

Os elementos propios do compromiso por pensións asumido están determinados polo dito contrato de seguro e polo Regulamento do plan de previsión que forma parte deste.

Artigo 33º.-Préstamo vivenda.
Todo o persoal con máis dun ano de antigüidade na empresa e contrato indefinido, poderá solicitar, exclusivamente para a adquisición da súa primeira vivenda, un préstamo sen xuro, ata o importe de 18.000 euros.

A amortización do préstamo efectuarase, vía nómina en doce mensualidades/ano, nun prazo máximo de 72 mensualidades desde a súa concesión, fixándose na solicitude o importe da cota mensual de reintegro.

O préstamo para adquisición de primeira vivenda do traballador é imcompatible cos anticipos regulados no artigo 27º deste convenio.

A concesión deste préstamo suporá para o prestameiro a imputación dunha retribución en especie segundo o disposto na Lei de IRPF.

Artigo 34º.-Absorbibilidade e compensación.
As condicións laborais establecidas ou que se establezan por disposicións legais ou convencionais, só terán eficacia se, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, superasen o nivel total das establecidas neste convenio. De non ser así, entenderanse compensadas e de ser o caso, absorbidas, polas melloras aquí pactadas.

Artigo 35º.-Comisión paritaria.
Formarán a comisión paritaria prevista na letra e) do nº 2 do artigo 85 do Estatuto dos traballadores, o presidente, o secretario e un vogal do comité de empresa por parte do persoal e, por parte da entidade, o persoal que designe o consorcio.

En casos de ausencia ou enfermidade, os representantes do consorcio serán substituídos polos seus respectivos suplentes nomeados pola entidade e os do persoal polos vogais do comité de empresa que este nomee.

Ambas as partes poderán estar asistidas nas deliberacións, por un asesor que designarán libremente.

A comisión paritaria así constituída exercerá funcións mediadoras en canto á interpretación xeral do presente convenio e na solución dos conflitos colectivos que ao respecto puidesen suscitarse durante a súa vixencia.

Artigo 36º.-Vinculación á totalidade.
Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen ningún efecto no suposto de que a autoridade ou xurisdición competente, no exercicio das facultades que lle sexan propias, obxectase ou invalidase algún dos seus artigos, ou parte deles, xa que o convenio debe ser un e indivisible na súa aplicación.

Artigo 37º.-Compromisos que se desenvolverán no próximo convenio.
-Xubilación. Establecemento dun novo sistema de xubilación ou cesamentos voluntarios ampliando a escala de idades ata os 55 anos, implementando unha nova escala de indemnizacións ou un sistema de compensación a través de indemnizacións diferidas.

-Revisión do modelo de xestión da clasificación profesional. Compromiso de estudo dentro do sistema retributivo dos plans de carreira e ascensos profesionais.

-Formación. Implantación dun plan de formación e perfeccionamento profesional.

ANEXO I
Anexo de clasificación profesional e modelo retributivo

Convenio colectivo da empresa Consorcio Zona Franca de Vigo para o ano 2005

As partes acordan anexar ao convenio colectivo o seguinte:
I. Organización do traballo.
-Principios xerais:
A organización, dirección e supervisión do traballo é facultade exclusiva da dirección, exercéndoa a través dos directores e xefes de departamento.

A organización do traballo ten por finalidade acadar un nivel adecuado de produtividade baseado na utilización óptima de recursos humanos e materiais.

-Facultades da dirección:
A organización do traballo comprende, entre outras, as seguintes funcións, que en calquera caso asumirá a dirección con sometemento á lexislación vixente:

a) A determinación do organigrama xerárquico e funcional máis adecuado en cada caso.

b) A implantación de procesos, procedementos e métodos de traballo.
c) Determinar o cadro de persoal de acordo coas necesidades de cada momento.
d) A asignación de cargos e tarefas a cada posto.
e) A mobilidade, distribución e organización do persoal de acordo a necesidades e nivel adecuado de produtividade.

-Multifunción/polivalencia:
Enténdese por tal a realización simultánea ou sucesiva -durante unha mesma xornada- de funcións e tarefas que corresponden ao mesmo grupo profesional, así como o desenvolvemento de tarefas suplementarias e/ou auxiliares que integran o proceso completo do cal forman parte.

-Mobilidade funcional:
Enténdese por mobilidade funcional o cambio de funcións desenvolvidas habitualmente polo empregado, dentro do seu grupo profesional.

Constitúe requisito único, para que opere a mobilidade funcional por decisión da empresa, a aptitude, idoneidade e capacidade do empregado para o desenvolvemento das funcións encomendadas.

II. Clasificación profesional.
A) Grupos profesionais.
1. Concepto: a clasificación do cadro de persoal estrutúrase por grupos profesionais, que agrupan postos con funcións técnicas e/ou operativas de similar valor organizativo. Establécense catro grupos profesionais:

-Directivos.
-Postos de especial cualificación.
-Técnicos e administrativos.
-Mantemento e servizos.
2. Definicións:
-Directivos:
*Inclúense neste grupo profesional aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo requiren un alto grao de coñecementos profesionais que exercen sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e un alto grao de exixencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade, baixo a dependencia directa do delegado especial do Estado no Consorcio da Zona Franca de Vigo.

*Formación: para a pertenza a este grupo profesional requirirase titulación universitaria de grao superior.

*Ámbito funcional: dirección e/ou supervisión de actividades de contido moi específico.

-Postos de especial cualificación:
*Inclúense neste grupo profesional aqueles empregados que baixo a dependencia dos directores de área desenvolven ou supervisan actividades e funcións, a complexidade das cales supón o coñecemento teórico dos principios e formas de facer dunha función técnica especializada, cun alto nivel de complexidade e autonomía dentro do proceso establecido.

*Formación: para a pertenza a este grupo profesional requirirase titulación universitaria mínima de grao medio ou superior, ou a habilitación da empresa de coñecementos teóricos e/ou prácticos equivalentes ou equiparados pola empresa, adquiridos pola experiencia profesional.

*Ámbito funcional: execución, asesoramento e/ou supervisión de actividades de alto contido técnico e/ou xestión de equipos de traballo técnico.

-Técnicos e administrativos:
*Inclúense neste grupo profesional aqueles empregados que desenvolven ou supervisan actividades e funcións de especialidades técnicas que impliquen o traballo con equipos e/ou técnicas especializadas complexas, e os que realizan e/ou supervisan actividades e funcións de soporte administrativos a procesos de xestión interna ou a funcións técnicas, aplicacións corporativas, etc.

*Formación: para a pertenza a este grupo profesional requirirase como mínimo diplomatura, BUP ou formación profesional técnica especializada para o traballo técnico que desempeñen, ou a habilitación da empresa de coñecementos teóricos e/ou prácticos equivalentes ou equiparados pola empresa, adquiridos pola experiencia profesional.

*Ámbito funcional: supervisión e/ou realización de funcións e actividades de contido técnico específico ou actividades de soporte administrativo a procesos de xestión interna do consorcio (ou a funcións técnicas), a localización profesional dos cales se desenvolva preferentemente nas áreas organizativas técnicas ou áreas organizativas de soporte á xestión ou procesos

horizontais (administración, persoal, contabilidade, etc.).
-Mantemento e servizos:
*Inclúense neste grupo profesional aqueles empregados que desenvolvan ou supervisan actividades ou funcións auxiliares, de mantemento, vixilancia, almacenaxe ou calquera outra de natureza similar, seguindo pautas, instrucións ou normas internas de funcionamento.

*Formación: para a pertenza a este grupo profesional requirirase formación mínima a nivel de ensino secundario obrigatorio, graduado escolar ou equivalente.

*Ámbito funcional: supervisión e/ou realización de funcións e actividades de manipulación de materiais ou documentación, condución de vehículos, utilización de maquinaria ou equipamento de reprografía, telefonía, recepción, vixilancia e control de acceso a persoas e/ou materiais ou calquera outra de natureza similar.

B. Niveis e subniveis.
Cada grupo profesional a excepción do grupo directivo (no que só se considera un nivel retributivo) estrutúrase en niveis e estes, pola súa vez, en subniveis. Establécense por grupo profesional tres niveis:

-Nivel A: persoal de entrada sen experiencia en postos similares.
-Nivel B: persoal con experiencia probada en postos similares.
-Nivel C: persoal con funcións de mando e/ou supervisión.
Para cada un deles establécense os seguintes criterios de incorporación, encadramento e consolidación:

Novas incorporacións: poderanse realizar por cada un dos tres niveis.
A. Experiencia menor a 3 anos: adquirida dentro ou fóra da empresa en postos similares.

B. Experiencia maior ou igual a 3 anos: adquirida dentro ou fóra da empresa en postos similares.

C. Funcións de mando: con experiencia específica na función de mando.
Nivel A: persoal sen experiencia ou cunha experiencia menor a 3 anos, o máximo de permanencia neste nivel é un período de 3 anos.

Nivel B: persoal de experiencia probada polo desempeño adecuado do posto de traballo.

Nivel C: postos que teñen mando xerárquico e supervisión sobre outros empregados.

*O acceso ao nivel C producirase, en todo caso, por decisión do comité exectivo do consorcio en atención ás seguintes circunstancias:

-Exercicio dunha posición de mando estrutural, non coxuntural (proxecto temporal), sobre profesonais do seu mesmo grupo profesional.

-Exercicio dunha posición de especial relevancia para o consorcio pola súa importancia, volume económico ou alta complexidade técnica.

*Un empregado encadrado no nivel C poderá ser restituído ao nivel B do seu grupo, por decisión do comité executivo do consorcio, se no exercicio da función de mando non cumpre os obxectivos marcados polo consorcio para a súa posición.

A remoción ao nivel B desde os niveis de mando non suporá unha mingua económica para o seu titular.

*O acceso ao nivel C leva consigo, para todos os grupos profesionais e postos, a non percepción de conceptos tales como horas extras, nocturnidade e aqueloutros de natureza similar, relacionados coa xornada de traballo, por ser inherentes á función de mando e/ou supervisión.

Os excesos de xornada realizados computarán para o cálculo da xornada anual.
Como criterio xeral establécese que, en función do rendemento e produtividade de cada empregado, a dirección proporálle ao comité executivo do consorcio cambios de niveis ou cambios de grupos profesionais, sempre tendo en conta as necesidades e vacantes da estrutura organizativa existente no Consorcio Zona Franca de Vigo, tanto na situación actual, como para a creación de futuras posicións de traballo.

C. Asignación de categorías a grupos profesionais.
De acordo coas definicións dos grupos profesionais establecidos no punto II.A., os actuais postos e categorías profesionais existentes na empresa quedarán encadrados no novo modelo de clasificación profesional, sendo susceptibles de cambio por acordo do comité executivo, do seguinte xeito:

Dirección de Contratación	Resp. obra civil	Responsable de contabilidade	Responsable de seguridade
Dirección de Zona Franca e Explotación Inmobiliaria	Resp. edificación	Responsable de RR.HH.	
	Xerente CIE	Delineante	Responsable de almacenes

Dirección de Comunicación	Analista de sistemas	Programador	Encargado de almacén
	Responsable informático	Técnico de obras	Almaceneiros
	Responsable estudos	Secretarias	Conserxes oficinas
		Administrativos	Conserxe-vixilancia
.			Oficial de SSGG

Para as novas posicións que se creen no futuro utilizarase o mesmo modelo de encadramento de acordo coa definición de grupos profesionais e criterios de asignación establecidos no punto II.A.

III. Modelo retributivo.
A. A estrutura retributiva inclúe os seguintes conceptos:
1. Salario base.
2. Complemento persoal.
-Antigüidade.
-IED.
-Transporte.
3. Complemento de posto.
-Nocturnidade.
-Festivos.
4. Complemento de cantidade ou cualidade.
-Xornada partida.
-Horas extraordinarias.
-Complemento de dispoñibilidade.
5. Complemento de dirección.
B. Niveis retributivos.
Cada grupo profesional está estruturado por niveis e subniveis para diferenciar as funcións realizadas por cada profesional e o desenvolvemento individual dentro de cada nivel.

A cada grupo profesional (a excepción do grupo 4 que só conta cun nivel C), correspóndenlle tres niveis retributivos: A, B, C. Cada nivel retributivo ten definido unha serie de subniveis: 3 para o nivel A; 7, ou 9 para o nivel B; e 3, 5 ou 7 para o nivel C, en función do grupo profesional ao que pertenza o empregado.

As bandas retributivas de cada nivel e subnivel están definidas a partir dos salarios base actuais máis o complemento de especial dedicación. Polo tanto, cada nivel e subnivel ten asociado un salario base.

B.1. Modelo de xestión.
B.1.1. Proceso de incorporación e cambios de nivel e subnivel.
Nivel A. Persoal de novo ingreso (período máximo de permanencia 3 anos. A dirección do consorcio poderá progresar a un empregado nun período de tempo inferior). Consta de 3 subniveis para todos os grupos profesionais:

-A de 1º ano: empregados que entrasen no grupo A en posto similar, cunha experiencia profesional inferior a 1 ano, en postos similares.

-A de 2º ano: empregados que entrasen no grupo A en posto similar, cunha experiencia profesional entre 1 e 2 anos, en postos similares.

-A de 3º ano: empregados que entrasen no grupo A en posto similar, cunha experiencia profesional entre 2 e 3 anos, en postos similares.

Nivel B. Persoal con experiencia en posto similar, adquirida no consorcio ou recoñecida por este. Este nivel estrutúrase en 7, ou 9 subniveis, segundo o grupo profesional. Cada empregado será asignado en función da experiencia, destreza e rendemento acreditado polo empregado dentro do grupo B.

Neste suposto, sempre se intentará que sexa no subnivel B1 e cun proceso de avaliación rigoroso ao finalizar o seu período de proba.

Nivel C. Persoal con funcións de supervisión ou mando. Existen 3, 5 ou 7 subniveis segundo o grupo profesional. O subnivel C1 será o de acceso ao nivel de mando. Para futuras progresións aos subniveis superiores, ou cambio de grupo profesional, será necesaria unha dobre condición:

1. Rendemento continuado e sostido de alto desempeño individual na súa función de mando.

2. Incremento obxectivo na complexidade e ámbito de xestión do posto (maior número de colaboradores, maior impacto económico do posto nos resultados económicos do consorcio, maior volume e complexidade de xestión da súa posición, etc.).

B.1.2. Actualización de bandas salariais: anualmente, para todos os empregados, revisaranse os salarios nas contías que se establezan no convenio colectivo, polo que os niveis retributivos e subniveis se actualizarán á alza automaticamente recollendo o establecido na negociación colectiva.

B.1.3. Progresión económica individual: a nivel individual considéranse as seguintes situacións:

-Cambio de nivel A a nivel B sen que requira cambio de funcións por parte do empregado, senón adquisición de experiencia e rendemento.

-Paso dun subnivel a outro superior. Todo cambio dun subnivel a outro superior será considerado do mesmo modo, sen que exista cambio de funcións ou de posto, e virá

determinado mediante a solicitude escrita da dirección de departamento ao comité executivo, xustificando o motivo da solicitude.

Como criterio xeral a progresión económica individual, dentro dun nivel determinado realizarase ao subnivel inmediatamente superior, non sendo recomendable a progresión, nun mesmo acto, de dous ou máis subniveis.

Excepcionalmente o comité executivo do consorcio poderá progresar a un profesional ata un máximo de dous subniveis en dúas únicas circunstancias:

*Cando exista un amplo desaxuste entre o subnivel retributivo percibido e as funcións realmente desempeñadas.

*Cando se produza un cambio obxectivo de natureza substantiva no contido real dun posto de traballo que implique maior responsabilidade e complexidade técnica e que xustifique unha adecuación retributiva de carácter especial e nun único momento.

B.1.4. Promoción de posto individual, considéranse as seguintes situacións:
-Cambio de nivel B a nivel C: esta promoción levará implícito un cambio de posto de traballo de maior contido, e na asignación de funcións e asunción de responsabilidades concretas de mando e/ou supervisión.

-Cambio de grupo profesional: en atención a situacións concretas e obxectivables, o comité executivo

do consorcio poderá aprobar un cambio de grupo profesional de natureza individual, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

*Existencia de vacante ou necesidade organizativa no grupo profesional de destino.

*Idoneidade profesional, en termos de formación, experiencia e perfil competencial axeitado.

*Rendemento óptimo continuado no desempeño da súa función de orixe.
B.2. Revisións salariais.
B.2.1. Incrementos salariais anuais.
Anualmente revisaranse os salarios para todo o cadro de persoal nos termos pactados na negociación colectiva.

Os incrementos acordados deberán ser recollidos na actualización anual dos niveis e subniveis retributivos establecidos no modelo.

B.2.2. Progresión económica individual.
Un empregado poderá cambiar, con carácter individual, dun subnivel a outro subnivel superior dentro do seu propio grupo profesional, en función do seu rendemento e da súa produtividade, mediante proposta xustificada realizada pola dirección ao comité executivo. Este último será o responsable de dar a conformidade e o visto e prace á devandita progresión.

B.2.3. Promocións de posto.
De xeito excepcional e a nivel individual a dirección poderá propoñer ao comité executivo promocións, dentro dun mesmo grupo profesional ou a outro grupo profesional.

Para iso o empregado deberá acreditar un nivel técnico e unha experiencia probada ademais de ter unha produtividade e rendemento óptimo.

En ambos os dous casos a promoción levará consigo un cambio tanto de funcións como de nivel salarial.

IV. Contratacións con subvencións:
Contratacións acollidas a un programa de subvencións, incentivos ou similar establecido por un organismo público.

Con independencia do establecido no presente anexo, no caso de que a contratación de persoal se realice acolléndose a un programa de subvencións, incentivos ou similar establecido por un organismo de carácter comunitario, nacional, autonómico, provincial ou local, tanto a categoría laboral como o salario correspondente ao posto de traballo subvencionado será o establecido na norma que regula a subvención, incentivo ou similar con independencia de que a devandita categoría e/ou salario se corresponda ou non con algunha das existentes no consorcio.

ANEXO II

Grupo 1

Mantemento e servizos

Nivel	**S. nivel**	**S.B. 05**	**S.B. (mes)**
	C3	28.363,27	1.772,70
C	C2	26.262,29	1.641,39
	C1	23.874,80	1.492,18
	B7	26.262,29	1.641,39
	B6	23.874,80	1.492,18
	B5	22.072,44	1.379,53

B	B4	20.572,05	1.285,75
	B3	19.844,69	1.240,29
	B2	18.884,56	1.180,28
	B1	17.274,30	1.079,64
	A3	15.546,87	971,68
A	A2	14.683,15	917,70
	A1	13.819,43	863,71

Grupo 2

Técnicos e administrativos

Nivel	**S. nivel**	**S.B. 05**	**S.B. (mes)**	**I.E.D. 05**	**I.E.D. (mes)**
	C5	37.991,85	2.374,49	3.391,55	211,97
	C4	36.182,72	2.261,42	3.230,04	201,88

C	C3	33.508,20	2.094,26	2.991,29	186,96
	C2	30.741,48	1.921,34	2.744,30	171,52
	C1	28.242,46	1.765,15	2.521,21	157,58
	B9	33.508,20	2.094,26	2.991,29	186,96
	B8	30.741,48	1.921,34	2.744,30	171,52
	B7	28.242,46	1.765,15	2.521,21	157,58
	B6	25.960,20	1.622,51	2.317,48	144,84
B	B5	24.700,04	1.543,75	2.251,92	140,75
	B4	22.702,38	1.418,90	2.069,76	129,36
	B3	21.817,37	1.363,59	1.983,75	123,98

	B2	20.847,11	1.302,94	1.900,69	118,79
	B1	19.134,95	1.195,93	1.744,40	109,03
	A3	17.221,46	1.076,34	1.537,37	96,09
A	A2	16.264,71	1.016,54	1.451,96	90,75
	A1	15.307,96	956,75	1.366,55	85,41

Grupo 3

Postos esp. cualificación

Nivel	S. nivel	S.B. 05	S.B. (mes)	I.E.D. 05	I.E.D. (mes)
	C7	49.786,80	3.111,68	4.444,49	277,78
	C6	45.260,73	2.828,80	4.040,44	252,53
	C5	43.105,46	2.694,09	3.848,04	240,50

C	C4	40.403,17	2.525,20	3.606,81	225,43
	C3	37.700,88	2.356,31	3.365,57	210,35
	C2	35.406,77	2.212,92	3.160,77	197,55
	C1	33.016,60	2.063,54	2.947,40	184,21
	B9	43.105,46	2.694,09	3.848,04	240,50
	B8	40.403,17	2.525,20	3.606,81	225,43
	B7	37.700,88	2.356,31	3.430,44	214,40
	B6	35.406,77	2.212,92	3.221,08	201,32
B	B5	33.016,60	2.063,54	2.947,40	184,21

	B4	30.570,93	1.910,68	2.729,08	170,57
	B3	28.313,21	1.769,58	2.581,84	161,36
	B2	26.947,71	1.684,23	2.405,63	150,35
	B1	24.909,64	1.556,85	2.223,69	138,98
	A3	22.418,68	1.401,17	2.001,32	125,08
A	A2	21.173,20	1.323,32	1.890,14	118,13
	A1	19.927,71	1.245,48	1.778,95	111,18

Grupo 4

Directivos

Nivel	**S. nivel**	**S.B. 05**	**S.B. (mes)**
	C4	65.590,91	4.099,43

	C3	60.732,33	3.795,77
C	C2	56.233,64	3.514,60
	C1	54.231,29	3.389,46

Nivel A: nivel de entrada.
Nivel B: nivel de experiencia.
Nivel C: nivel de mando ou supervisión.