

C	SB	BSB	PC	PR	PP	PMP	TD	TM
Oficial de 1ª .....	21,76	2,18	1,14	3,82	3,44	7,01	39,35	1180,50
Oficial de 2ª .....	21,76	2,18	1,05	3,80	3,42	7,01	39,22	1176,60
Oficial de 3ª .....	21,76	2,18	0,61	3,73	3,36	7,01	38,65	1159,50
Ajudant i espec. ....	21,76	2,18	0,61	3,73	3,36	1,53	33,17	995,10

## Fórmula de càlcul

Plus de rotació = 16,67% (salari base + plus conveni) + 16,67% antiguitat que correspongui a cadascun dels treballadors

Plus de perillositat = 15% (salari base + plus conveni) + 15% antiguitat que correspongui a cadascun dels treballadors.

## Personal manteniment mecànics electricistes

C=Categoria; SB=Salari base; BSB=Beneficis 10% S.B.; PC=Plus conveni; PT20%=Plus toxicitat 20%; PMP=Prima mínima producció; T=Total

C	SB	BSB	PC	PT20%	PMP	T
Encarregat .....	21,86	2,19	2,14	9,04	35,23	1056,90
Oficial de 1ª .....	21,76	2,18	1,14	5,77	30,85	925,50
Oficial de 2ª .....	21,76	2,18	1,05	4,94	29,93	897,90
Oficial de 3ª .....	21,76	2,18	0,61	3,94	28,49	854,70
Peó .....	21,43	2,14	0	1,53	25,10	753,00
Aprenent .....	12,26	1,23	0	1,53	15,02	450,60

## ANNEX 1

## Article 17

Prima mínima de producció  
46,00 euros.

## Article 18

Festes intersetmanals  
200,26 euros.  
12,00 euros.

## Article 23

Sortides, dietes i trasllats

S'abonaran els conceptes econòmics següents:

AD: Amb desplaçament; SD: Sense desplaçament.

	AD	SD
Esmorzar .....	3,92	3,64
Dinar .....	8,79	8,30
Sopar .....	8,79	8,30
Dormir .....	13,84	12,94
Dieta completa .....	35,50	33,23
Festius inclosos a dieta .....	66,43	

(04.048.091)

## RESOLUCIÓ

TRI/474/2004, de 16 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500812).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 22 de gener de 2004, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), per a l'1.1.2003 al 31.12.2006, al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Lleida del Departament de Treball i Indústria.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Lleida, 16 de febrer de 2004

P. D. (Decret 326/1998, DOGC de 24.12.1998)

ENRIC XAVIER FORT I CASTELLS  
Cap del Servei de la Secretaria en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

## CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Diari Segre, SLU, de la localitat de Lleida (Segrià), de l'1.1.2003 al 31.12.2006.

## CAPÍTOL 1

## Disposicions generals

## Article 1

## Àmbit d'aplicació

Aquest conveni afecta a la totalitat del personal vinculat a l'empresa Diari Segre, SLU, mitjançant un contracte laboral. S'hi exclouen expressament:

Les persones que executen funcions d'alta direcció i els membres del Consell d'administració, sempre que la seva activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs.

Professionals liberals i assessors vinculats per contracte de prestació de serveis.

Corresponsals o col·laboradors que no estiguin vinculats per contracte laboral.

Col·laboradors a peça: és tota aquella persona que manté una relació estrictament professional amb l'empresa, de caràcter lliure i mercantil, sigui permanent o esporàdica, tant d'opinió, com d'informació o gràfica. En qualsevol d'aquests casos, pot mantenir relació de dependència, jeràrquica o funcional per garantir la coordinació de la redacció sense que això suposi un canvi qualitatiu en la seva condició, que sempre serà mercantil, d'arrendament de serveis. Igualment i sempre que s'arribi a un acord amb el contractar, l'empresa pot posar mitjans tècnics a la seva disposició per facilitar-li la feina. L'empresa es compromet a mantenir aquesta figura amb caràcter extraordinari i a fer-ne un ús lleial.

L'empresa i el Comitè estudiaran conjuntament aquelles situacions controvertides que puguin sorgir.

## Article 2

## Àmbit territorial

Aquest conveni afecta el personal de l'empresa de tots els seus centres de treball existents o que es puguin crear durant la seva vigència.

## Article 3

## Entrada en vigor i durada

L'aplicació del conveni en vigor serà l'1 de gener del 2003, encara que els seus efectes tindran vigència a partir de la seva signatura.

La durada d'aquest conveni serà de quatre anys. És a dir, la seva vigència finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2006.

## Article 4

## Pròrroga i denúncia

El present conveni quedarà prorrogat automàticament, tant en les seves clàusules normatives, com en les obligacionals, a partir de la data de l'acabament si no ha estat denunciat per qualsevol de les dos parts, amb una antelació mínima de dos mesos, davant de la Delegació de Treball de la Generalitat a Lleida. Si cap de les dos parts no el denuncia amb l'antelació mínima, es considerarà prorrogat d'any en any, incrementant-se en aquest supòsit el salari base en el mateix percentatge que l'IPC interanual de novembre de Lleida. Un cop denunciat el conveni i obert el procés de negociació, el conveni denunciat també es considerarà prorrogat automàticament, tant en les seves clàusules normatives com en les obligacionals, fins arribar a un nou conveni.

## Article 5

## Garantia "ad personam"

S'han de respectar les condicions personals que, amb caràcter global, excedeixen les establertes en aquest conveni i s'han de mantenir estrictament "ad personam".

## Article 6

## Comissió paritària

Per totes les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò establert a l'article 85 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'ha de nomenar una comissió paritària composta per tres representants de l'empresa i tres dels treballadors.

## CAPÍTOL 2

## Organització i condicions de treball

## Article 7

## Principi general

L'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa. El Comitè d'empresa exercirà funcions d'assessorament i farà propostes en aquells temes relacionats amb l'organització del treball.

L'empresa informará els representants dels treballadors, amb caràcter previ i documentat,

sobre els canvis que es puguin produir en l'organització del treball, millora de la productivitat, introducció de nova tecnologia, sempre que tingui vinculació amb Diari Segre, SL i oferirà de forma periòdica informació sobre tot allò que fixa l'Estatut dels Treballadors, sempre que així ho sol·liciti.

#### Article 8

##### *Modificacions laborals*

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció degudament acreditades, l'empresa precisi adoptar modificacions substancials de les condicions de treball que afectin a un o més treballadors, ho posarà en coneixement del Comitè d'empresa. Amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, les dos parts celebraran, si més no, una reunió, sense començar, per tant, la via legalment establerta. En l'esmentada reunió les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per procedir a la modificació de les condicions de treball, així com la possibilitat d'evitar o reduir els efectes de la decisió empresarial.

En cas de no haver arribat a cap acord en l'esmentada reunió, l'empresa podrà procedir a iniciar el procediment legalment establert i, en aquest cas, de no existir període de consultes, i dins dels terminis legalment establerts per a la comunicació al o als treballadors afectats, l'empresa, a sol·licitud dels representants dels treballadors, es compromet a seguir negociant la possible solució alternativa, ja sigui dins l'empresa o en tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya. En el cas que no hi hagi possibilitat de conciliar-se en l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge davant del mateix Tribunal, si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i el o els treballadors afectats, tal com disposa a l'efecte el Reglament del Tribunal laboral de Catalunya.

#### Article 9

##### *Acomiadament per causes objectives*

Quan per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'Empresa requereixi l'amortització de llocs de treball que afectin a un o més treballadors, ho posarà en coneixement del Comitè d'empresa. Amb caràcter previ a qualsevol comunicació al treballador o treballadors afectats, les dos parts celebraran almenys una reunió i no començarà, per tant la via legalment establerta. En l'esmentada reunió, les parts analitzaran les causes al·legades per l'empresa per procedir a la rescissió de contractes, la possibilitat d'evitar o reduir les extincions, i també les mesures necessàries per atenuar els efectes en el supòsit de què es consideri inevitable la rescissió de contractes de treball.

En cas que no hi hagi acord en l'esmentada reunió, i un cop iniciat el procediment legal corresponent i dintre del mes de previs legalment establert, l'empresa es compromet a seguir negociant, si així se sol·licita per part del Comitè d'empresa i/o dels treballadors afectats, la possible solució alternativa, ja sigui dintre de la mateixa empresa o en tràmit de mediació davant el Tribunal laboral de Catalunya. Si no existís possibilitat de conciliació davant l'esmentat organisme, podrà fer-se en tràmit d'arbitratge davant d'aquest, si així ho acorden en cada moment la direcció de l'empresa i el o els treballa-

dors afectats, tal com disposa a l'efecte el Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 10

##### *Mobilitat funcional i geogràfica*

Aquest conveni s'atindrà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors en els articles 39 i 40. En qualsevol cas, el Comitè serà informat prèviament i amb suficient antelació de qualsevol canvi, trasllat o permuta i emetrà un informe.

Si convé, podrà sol·licitar una reunió amb l'empresa per a tractar el tema, intentant arribar sempre a un pacte entre l'empresa i el treballador a traslladar o permutar.

En els casos de trasllat de caràcter temporal, i seguits els processos legals corresponents, les possibles compensacions pel trasllat hauran de ser pactades entre empresa i treballador afectat.

#### Permutes

Els treballadors de la mateixa categoria professional o similar que realitzin la seva funció en diferents centres de treball podran concertar la permuta dels seus respectius llocs de treball. En el cas de denegació d'aquesta sol·licitud de permuta s'haurà d'acreditat mitjançant un informe desfavorable dels corresponents caps.

El present apartat serà d'aplicació igualment en els casos de mobilitat funcional i geogràfica especificats en el present article.

### CAPÍTOL 3

#### *Plantilles*

#### Article 11

##### *Plantilla*

L'empresa facilitarà als representants dels treballadors, anualment i sempre que ho sol·licitin, una relació amb la plantilla, categoria, situació i drets adquirits de tots els treballadors de l'empresa. La relació inclourà les següents dades: nom i cognoms, data d'incorporació a l'empresa, categoria professional, departament o secció i data del darrer nomenament o promoció, sempre que s'hagin fet dins dels últims dos anys.

Les reestructuracions internes dels diferents departaments del diari que, per raons de rendibilitat, organització o producció fossin necessari aplicar, modificaran automàticament les plantilles respectives, i es reciclarà sempre que es pugui, el personal excident cap a altres departaments de l'empresa, prèvia reconversió professional si fos necessari. En aquest supòsit l'empresa informarà els representants dels treballadors en els termes exposats a l'article 7 del present conveni.

Es crearà una borsa de treball que regularà les vacants, substitucions, promocions, etc. Posteriorment a la firma dels present conveni es crearà una comissió entre empresa i Comitè per regular-la i establir les bases de funcionament de comú acord.

Tota la plantilla de l'empresa haurà de tenir garantits els seus descansos. Cal evitar que aquest fet comporti ampliacions d'horari dins de la jornada laboral de les persones que els supleixin. Com a organització de treball que és, queda a potestat de l'empresa la manera de garantir aquests descansos, ja sigui amb substitucions, amb reducció d'informació - producció o qualsevol altra fórmula que es cregui oportuna.

#### Article 12

##### *Grups salarials i categories*

El document amb la classificació del personal i la seva definició per grups salarials o categories s'elaborarà conjuntament entre empresa i Comitè, i s'incorporarà com a annex a aquest Conveni en els primers sis mesos posteriors a la seva signatura.

#### Article 13

##### *Assignació del treball*

Els grups o les categories professionals, a tots els efectes del present conveni, tindran una o varies funcions determinades. No podrà haver-hi una funció o funcions sense categoria i viceversa. Així mateix, no hi haurà cap tipus de discriminació i s'aplicarà el principi de "a igual treball salari igual".

#### Article 14

##### *Canvis de categoria*

Amb independència del que queda estipulat en l'article 11 del present conveni, i dels augments de categoria que l'empresa consideri en cada moment que ha d'aplicar, amb caràcter ordinari, anualment, durant el mes de desembre, les dos representacions a proposta de les parts, estudiaran i si correspon acordaran, tots els casos en que per les funcions que es realitzin hagin d'accedir a la categoria superior a la qual ostenten. Igualment amb caràcter extraordinari al llarg de l'any a petició del Comitè d'empresa, Empresa i Comitè podran revisar i si correspon acordar aquells casos que per part dels treballadors els siguin presentats.

Tant les propostes com les resolucions de les dos parts es presentaran per escrit.

#### Article 15

##### *Promoció i ascensos*

L'empresa afavorirà la promoció professional dels treballadors de la plantilla tenint sempre en compte el principi d'igualtat d'oportunitats.

Tot el personal de Diari Segre SL tindrà, en igualtat de condicions, dret de preferència per a cobrir les vacants existents fins al càrrec de cap de secció (inclòs). Si fos necessari fer cursos de formació per accedir als nous llocs de treball, l'empresa hi facilitarà l'assistència als aspirants. La direcció informarà al Comitè d'empresa amb suficient antelació de les vacants i de les condicions que es requereixen en cada cas per a accedir a categories superiors.

#### Article 16

##### *Formació professional*

L'empresa i els treballadors tindran cura, de manera continuada, de l'actualització de coneixements per part del personal, entenent que la seva formació és una responsabilitat compartida. Els treballadors tindran dret a adaptar la seva jornada ordinària per a l'assistència a cursos i podran gaudir dels permisos necessaris, sempre que ho permetin les necessitats de producció. Anualment, i d'acord amb els pressupostos, empresa i representants dels treballadors elaboraran un pla de formació i pactaran l'assistència a cursos, formant una comissió entre empresa i Comitè per tal de programar cada any les necessitats formatives de l'empresa i veure les possibilitats que ofereix el FORCEM per dur-les a

terme. Per desenvolupar a l'any 2003 d'acord amb el pla del 2002 es fixen com a objectius fer cursos d'anglès, d'informàtica per a especialistes, logopèdia, obtenció de carnets de carretons mecànics per al personal de taller i tècniques d'atenció al client per al personal de la sala d'atenció al públic. En totes aquestes activitats per al present any i per als posteriors hi podran assistir treballadors de qualsevol de les empreses dels Grup Segre.

La Comissió dissenyarà els cursos en funció de la demanda de la plantilla i es contempla la possibilitat que durant un any no hi hagi formació si no hi ha demanda.

#### Article 17

##### *Convenis amb facultats o escoles tècniques*

L'empresa informará documentalment al Comitè dels convenis o exposará al taulell d'anuncis els convenis de col·laboració que tinguin subscrits o que es firmin amb les diferents facultats o escoles tècniques, amb l'objectiu de que els estudiants en realitzin les proves tècnico-pràctiques que s'acordin.

Així mateix, es compromet que aquests convenis no excediran del curs acadèmic i es limitaran a un màxim d'estudiants equivalent al 10 per cent dels treballadors de la plantilla. L'empresa també informará al Comitè de qualsevol modificació que es produeixi, així com les mesures que s'hagi d'adoptar com a conseqüència d'aquests convenis subscrits, tutories, dietes i definició de les pràctiques.

#### Article 18

##### *Excedències*

El treballador amb una antiguitat a l'empresa de dos anys tindrà dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a un any ni superior a cinc.

L'autorització de l'excedència tindrà caràcter immediat, si bé l'empresa tindrà la potestat de retardar l'excedència voluntària per motius de producció d'un a tres mesos sempre informant-ne adequadament. En el cas que l'empresa consideri que l'excedència sigui posposada per un període superior es reunirà amb el Comitè d'empresa per mirar de buscar-hi una solució pactada.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des de l'anterior excedència. Els treballadors tindran reconegut un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és natural com per adopció.

En tots els casos anteriors, durant el primer any de l'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva dels seu lloc de treball.

#### CAPÍTOL 4

##### *Condicions econòmiques*

#### Article 19

##### *Conceptes salarials*

Les retribucions del personal comprés en aquest conveni (que quedaran determinades en un annex), estaran constituïdes pel salari base i els seus complements i correspon a la jornada normal fixada en aquest conveni.

#### Article 20

##### *Salari base*

És la retribució mensual que, amb caràcter ordinari i fix, percep el treballador en funció de la seva categoria laboral, independentment dels complements.

#### Article 21

##### *Plus de lliure disposició*

El cobraran aquells treballadors que tinguin reconeguda la lliure disposició, és a dir, que estaran a disposició del responsable de cada secció per a cobrir necessitats informatives i de producció de caràcter excepcional i eventual. El fet de cobrar aquest plus no comporta una perllongació anòmla de la jornada. La retribució d'aquest plus de lliure disposició és del 20% del salari base. Aquest plus s'inclourà també en les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances.

#### Article 22

##### *Antiguitat*

Empresa i treballadors acorden l'extinció d'aquest plus en un termini de cinc anys, amb el compromís que cap treballador deixarà de percebre, com a mínim, l'increment salarial pactat per a cada any. L'extinció es pot allargar els anys que siguin necessaris en els casos que l'aplicació de l'esmentada clàusula de salvaguarda ho faci necessari.

#### Article 23

##### *Plus de nocturnitat*

###### a) Plus nocturnitat

Tots els treballadors que desenvolupin la seva feina entre les 10 de la nit i les 6 del matí tindran una retribució sobre el salari base fixat per a cada categoria. Aquest plus computarà per al càlcul de la percepció de les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances.

La retribució d'aquest plus de nocturnitat és un percentatge del salari base que es quantifica en un 15% durant la vigència d'aquest conveni sempre que es compleixin els criteris següents:

- Quan es treballi menys d'una hora nocturna no es percebrà el complement.

- Sempre que es treballi més d'una hora nocturna i menys de tres, el percentatge que pertorqui s'abonarà exclusivament sobre les hores treballades en període nocturn.

- Si es realitzen més de tres hores en horari nocturn, s'aplicarà la totalitat del plus.

###### b) Plus de nocturnitat especial.

La retribució d'aquest plus de nocturnitat es quantifica, per als treballadors que facin més de cinc hores en horari nocturn com a jornada habitual del treball, en un percentatge del salari base del 15% per a l'any 2003, del 16% per a l'any 2004, del 17% per a l'any 2005 i del 18% per a l'any 2006.

En qualsevol cas, a tot el personal de la secció de tallers, independentment de les hores que realitzi, sempre que siguin nocturnes, li serà d'aplicació el percentatge que s'estableixi en cada moment per al plus de nocturnitat especial.

#### Article 24

##### *Plus de responsabilitat*

S'aplicarà a aquells treballadors que es facin càrrec d'un equip, una secció, una àrea o un de-

partament. La retribució d'aquest complement quedarà fixada en quadre annex.

En situació de substitució per vacances o malalties llargues d'algun d'aquests treballadors, l'empresa organitzarà la producció de tal manera que un altre responsable es faci càrrec de la vacant.

En el cas que no sigui possible que l'empresa pugui cobrir la vacant amb un altre responsable, el treballador que assumeixi tasques del responsable rebrà el plus de responsabilitat marcat per aquest conveni, amb la quantia que pertorqui segons la dedicació total o parcial a la responsabilitat més amunt esmentada.

#### Article 25

##### *Plus dominical*

Aquest plus el cobraran aquells treballadors que treballin en diumenge.

La percepció d'aquest plus no anul·la el dret al descans setmanal que es recull en l'article 12 d'aquest conveni. La retribució d'aquest complement es un percentatge del salari base que es quantifica en un 20% d'aquest quan es realitzin fins a dos diumenges en un mes. En qualsevol altre situació excepcional que provoqui la realització d'un major nombre de diumenges, la retribució d'aquests haurà de ser pactada entre empresa i Comitè, respectant com a mínim els pactes ja establerts.

Aquest plus s'inclourà també en les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances.

#### Article 26

##### *Pagues extraordinàries*

Es fixen tres pagues a liquidar durant l'any: Paga d'estiu: es cobrarà durant el mes de juny i serà equivalent a una mensualitat, o a la part proporcional, de tots els conceptes salarials percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de Nadal: es cobrarà abans del 20 de desembre i serà equivalent a una mensualitat, o a la part proporcional de tots els conceptes salarials percebuts pel treballador durant l'últim any.

Paga de beneficis: es rebrà durant el mes de març i serà equivalent al 8% de tots els conceptes salarials percebuts pel treballador durant l'anualitat anterior. Aquesta paga podrà ser prorratejada al llarg de l'any.

#### Article 27

##### *Altres retribucions. Retribucions en cas d'accident o malaltia*

En cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident de treball i accident o malaltia, i degudament acreditada pels serveis mèdics, l'empresa garanteix a partir del primer dia la percepció del 100% del salari real del treballador. A partir del tercer mes la empresa, de comú acord amb el Comitè, podrà deixar sense efecte aquest complement.

#### Article 28

##### *Despeses de viatges, dietes i altres*

Quan per motius de treball el personal es desplaci amb el seu vehicle particular, l'empresa abonarà els desplaçaments a raó de 0.17 euros per quilòmetre. A més, els danys ocasionats a les eines de treball personal (gravadores, telèfons o càmeres de fotografia) d'un treballador durant el desenvolupament de la seva feina seran abonats per l'empresa sempre i quan es

determini que l'afecció ha estat totalment aliena a la conducta del treballador.

Al personal que per necessitats de la feina s'hagi de traslladar, l'empresa li abonarà totes les despeses (dietes completes o parcials, peatges d'autopistes, etc. amb els corresponents justificants) i podrà demanar que se li avanci la quantitat en casos especials.

Durant la vigència del present conveni l'empresa estudiarà la viabilitat que els corresponents que ho necessitin, puguin gaudir d'un vehicle d'empresa.

L'empresa disposarà d'un nombre limitat d'abonaments de transport urbà (bonobús) per tal de facilitar el desplaçament per la ciutat de Lleida sempre i quan sigui per al compliment d'activitats estrictament professionals.

L'empresa també es farà càrrec de les multes, indemnitzacions, fiances, o sancions civils o penals dels treballadors com a conseqüència d'una actuació judicial en el desenvolupament de la tasca periodística, a excepció de les indemnitzacions derivades d'actes dolosos o de mala fe comesos pel treballador.

En cas de no poder contractar una assegurança de responsabilitat civil dels redactors, i en cas de demandes judicials contra ells a causa del seu treball, l'empresa assumeix l'assessoria i defensa jurídica d'aquests.

#### Article 29

##### *Augment salarial*

Durant la vigència del present conveni es pacten els següents acords econòmics sobre tots els conceptes salarials, exceptuats els que en el seu propi articulat tenen quantificat un augment diferent:

Any 2003: l'increment salarial per l'any 2003 serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2002.

Any 2004: l'increment salarial per l'any 2004 serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2003 més mig punt.

Any 2005: l'increment salarial per l'any 2005 serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2004 més mig punt.

Any 2006: l'increment salarial per a l'any 2006 serà el corresponent a l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida de l'any 2005 més mig punt.

Per als anys 2004-2005 i 2006 tindrem present el següent:

1. Si l'increment salarial per a qualsevol d'aquests anys (IPC interanual més mig punt) és inferior al 2,5% anual, l'increment serà en tots els casos el 2,5%.

2. Si l'increment salarial per a qualsevol d'aquests anys (IPC interanual més mig punt) és superior al 4% anual, l'increment aplicat serà el 4%.

3. Igualment, si l'IPC interanual de novembre a novembre de Lleida iguala o supera el 4%, s'aplicarà com a augment íntegrament l'IPC corresponent.

#### CAPÍTOL 5

##### *Jornada de treball, horari, descansos*

#### Article 30

##### *Jornada de treball*

La jornada de treball per a tot el personal

afectat per aquest conveni serà de 36 hores setmanals. La direcció de l'empresa planificarà el treball de les diferents seccions i n'informarà al Comitè d'empresa.

Tenint en compte les especials característiques del sector, la jornada es podrà allargar fins a un màxim de 40 hores setmanals, sempre i quan aquesta circumstància es produeixi per a cobrir necessitats estrictes de producció. En aquest sentit es fixa un plus d'ampliació de jornada. La retribució d'aquest plus de major jornada i dedicació es un percentatge del salari base que es quantifica per la vigència d'aquest conveni en un 15%. El cobrament d'aquest plus d'ampliació de jornada s'abonarà a tot el treballador que la perllongui (redacció, telefonistes, etc.) Aquest plus s'inclourà també en les pagues extraordinàries i es cobrarà durant les vacances.

#### Article 31

##### *Quadre horari*

L'empresa fixarà la jornada i l'horari de treball i els diversos torns que s'hagin de fer, tant de dies festius com de diumenges i dissabtes, dels quals n'informarà al Comitè. No obstant això, s'ha de respectar el que fixa l'Estatut dels Treballadors: entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi ha d'haver, com a mínim, 12 hores i el número d'hores de treball efectiu no podrà ser superior a 9 hores diàries.

El quadre horari s'exposarà perquè tots els treballadors el puguin consultar.

El descans setmanal no podrà ser inferior a 36 hores seguides (\*) ni alterat unilateralment per part de l'empresa sense haver-ho notificat prèviament amb un mínim de 48 hores als treballadors afectats i al Comitè d'empresa, a excepció que un fet de transcendència periodística obligui a posposar el descans setmanal, o alguna baixa imprevisible d'un company que no es pugui suplir de manera immediata de cap altre manera (en definitiva tots aquells fets que siguin excepcionals; hi haurà acord entre el Comitè i empresa sobre què és i no és excepcional), en aquest cas es pactarà entre treballador i empresa els nous dies de descans. Sempre que es pugui, l'esmentat trasllat del descans setmanal tindrà caràcter rotatiu i s'iniciarà pel treballador de més antiguitat en cada grup o categoria professional.

Si no queda degudament demostrada la justificació del canvi dels descansos setmanals i l'empresa ho notifica amb un temps inferior, haurà de compensar-ho amb mig dia més de descans setmanal.

(\*) Per necessitats de la producció, de comú acord es poden establir torns de festa de duració inferior, sempre que no es redueixi el nombre d'hores de descans mensuals establertes en aquest conveni.

Igualment es fixarà el torn de vacances de manera que tots els treballadors se n'assabentin 2 mesos abans d'iniciar-les. Es gaudirà una setmana durant el primer semestre, a elecció de l'empresa, un mes a l'estiu amb pacte de comú acord entre treballador i empresa i una tercera setmana al segon semestre a elecció de l'empresa.

Es podrà instal·lar un sistema de control de presència per tenir constància de l'aplicació d'aquest quadre horari.

#### Article 32

##### *Hores extraordinàries*

La prolongació de jornada i hores extraordinàries s'ajustarà a l'Estatut dels Treballadors i al Reial Decret 1.561/95 de 21 de setembre sobre regulació de jornades especials. La prolongació de la jornada laboral serà voluntària, a excepció dels supòsits legalment exigibles.

Es podrà pactar entre empresa i treballadors recuperar la prolongació de jornada amb descans retribuït o amb la retribució de les hores extraordinàries. En cas que l'opció fos la del descans retribuït, les hores extraordinàries que es treballin en diumenges o en festius es descansaran també en diumenges o en festius. En cas que per necessitats de la producció això no sigui possible i el descans es traslladi a un dia laboral normal, serà augmentat en la proporció d'un 50% sobre l'hora ordinària, és a dir, cada hora treballada en festius o diumenges generarà un descans d'una hora i mitja.

En cas de retribuir-se, les hores extraordinàries s'abonaran respectivament de la forma següent: les realitzades en dies laborables, en un 150%; en període nocturn, un 165%; i si es realitzen en dia festiu, en un 175% de l'hora ordinària que el treballador percebi en cada moment.

#### Article 33

##### *Descans mensual*

El sistema de descans setmanal i mensual es fixarà en funció de cada departament, però es respectaran 8 dies de descans en cicles de 4 setmanes, 4 dels quals hauran d'estar repartits en torns de 48 hores seguides com a mínim. Els diumenges seran retribuïts i es recuperaran per un dia i mig quan siguin extraordinaris i no entrin dins dels torns mensuals habituals (cas de les eleccions, guàrdies de qualsevol departament i altres fets extraordinaris).

Aquells casos en què no hi hagi acord entre empresa i treballador sobre el torn de descans setmanal o de guàrdies assignades es consultarà el Comitè per intentar arribar a un acord.

Sempre que les condicions de producció ho permetin, l'empresa intentarà planificar els descansos setmanals de manera que es realitzin descansos de divendres, dissabte i diumenge; dissabte i diumenge i un dia entre setmana; i diumenge i dilluns, per a tot el personal afectat en cap de setmana.

Igualment i tenint en compte la tendència canviant de la difusió, si les necessitats de la producció ho requereixen, l'empresa podrà substituir els descansos setmanals de dissabte per dilluns o viceversa, en els torns de dos dies.

#### Article 34

##### *Vacances*

El període de vacances anuals retribuïdes per any de servei serà de 30 dies naturals. D'aquests, un mínim de 15 hauran de ser ininterromputs i es gaudiran preferentment entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre. Els torns de vacances es pactaran de mutu acord entre l'empresa i els treballadors però es respectarà el següent criteri: en l'elecció dels torns de vacances es respectaran, per aquesta preferència, la coincidència entre els membres de la família, especialment si es tenen fills, i l'antiguitat. Tot i això, el torn d'elecció serà rotatiu, de tal forma que en la mateixa secció, si un escull en funció d'aquests

critèris, a l'any següent tindrà preferència un altre treballador.

En cas d'incapacitat laboral, el període vacacional es podrà aplaçar fins a la data que quedi disponible, si es produeix abans de començar-lo. La recuperació de les vacances s'adaptarà a l'organització de les vacances de la resta de la secció i a les necessitats de producció de l'empresa.

Els treballadors podran acumular als dies de vacances les festes oficials que es treballen a l'any, mantenint-se com ara un còmput de 15 dies anuals per les seccions que tenen assignada com a jornada laboral les festes oficials. Per aquell personal que només treballi alguns dels 14 festius anuals, ho recuperarà a raó d'un dia i mig per festa treballada, en cas de jornada complerta.

Es farà una excepció amb les guàrdies de divendres sant, cap d'any i Nadal, en què, a banda del dia i mig, es pagaran les hores treballades com a hores extraordinàries.

## CAPÍTOL 6

### Permisos i llicències

#### Article 35

##### Permisos

- Divuit dies en cas de matrimoni o constitució de parella de fet, sempre que no hagi disposat d'aquest permís en els 5 anys anteriors.

- Dos dies en cas de naixement de fill o hospitalització o malaltia greu o mort de cònjuge, company/a, fill, pare o mare i altres parents fins a segon grau, que passarà a ser d'un dia en cas que sigui fins a tercer grau. En cas que, per aquests motius, calgui fer un desplaçament superior als 400 quilòmetres (anada i tornada), seran de quatre dies, que es convertiran en dos en els casos d'altres parents fins a tercer grau.

- Dos dies per trasllat de domicili habitual.

- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes fixats legalment.

- El treballador podrà gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, inclòs el de conduir, controls prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral, tot aportant el corresponent justificant.

- Quan el treballador necessiti acudir al consultori mèdic per raons de malaltia o altres contingències afins (controls, cures, rehabilitacions) en hores coincidents amb la seva jornada laboral, obtindrà permís per a absentar-se del centre de treball pel temps necessari, cosa que haurà de justificar amb el corresponent justificant mèdic.

#### Article 36

##### Llicències

Els treballadors que tinguin a l'empresa antiguitat mínima d'un any podran sol·licitar, en cas de necessitat justificada (millora de la formació professional, completar estudis, preparació d'exàmens, etc.) llicència sense sou per un termini no superior a dos mesos. Aquestes llicències no podran sol·licitar-se més d'un cop a l'any ni repetir-se durant dos anys consecutius.

Tots els treballadors tindran també dret a llicència no remunerable pel temps necessari, per malaltia de fills, cònjuge o company/a, pares, avis o germans, sempre que justifiquin aquesta malaltia i la necessitat ineludible de la seva assistència.

## CAPÍTOL 7

### Faltes i sancions

#### Article 37

##### Faltes

Tota falta comesa per un treballador contra la disciplina o règim de treball serà qualificada, tenint en compte la seva importància, transcendència o intenció, com a lleu, greu o molt greu.

L'empresa informará amb caràcter previ al Comitè de les sancions imposades als treballadors, així com les causes que, a judici de l'empresa, justifiquen aquesta sanció.

El Comitè d'empresa podrà sol·licitar una reunió per a arribar a un acord sobre la mateixa sanció. Empresa i Comitè acorden que, durant la vigència d'aquest conveni, intentaran arribar a un acord abans d'aplicar cap sanció.

Es reconeix la facultat de sancionar per part de l'empresa d'acord amb el que es fixa al text refós de l'Estatut del Treballador (1/95 de 24 de març) i subsidiàriament a tot el que no quedi regular en aquest article quant a fets sancionables s'estarà al que es disposa en la Resolució de 13 de maig de 1997 de la Direcció General de Treball en l'article 18.

Faltes lleus:

- La falta de puntualitat en l'assistència a la feina.

- No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falta per motiu justificat, llevat que quedi provat la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

- L'abandó del servei sense causa justificada.

- La falta de cura en la conservació del material i de les instal·lacions.

- La manca ostensible d'higiene i neteja personal.

- No atendre al públic amb correcció.

- Entregar-se a jocs i distraccions dintre de l'horari laboral.

- No col·laborar amb el Comitè de salut i seguretat laboral en el compliment de la normativa de prevenció de riscos.

Faltes greus:

- Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes.

- Absència del treball sense causa justificada.

- La simulació de malaltia o accident.

- La negligència o desídia a la feina que afecti a la bona marxa del servei.

- Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària (inclosos els cotxes), aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa. S'entén en aquest punt que les accions són intencionades o es produeixen per falta de cura per part del treballador. No se sancionarà en cap cas els desperfectes ocasionats al material per desgast normal i, en un cas extrem, tampoc per falta de manteniment per part de l'empresa.

- La imprudència en la realització de la feina.

- La indisciplina manifesta o desobediència als superiors en matèria laboral

- Reincidència de tres o més faltes lleus en el període d'un mes.

- La reiteració en la no col·laboració amb el Comitè de salut i seguretat laboral en matèria de prevenció de riscos laborals.

Faltes molt greus:

- El frau en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys

de la feina, dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral.

- Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, o causar desperfectes molt greus en matèries primeres, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents transcendents per l'empresa.

- L'embriaguesa habitual o toxicomania, quan els seus efectes incideixen al rendiment normal a la feina.

- Revelar el secret professional de documents reservats de l'empresa quan aquests poguessin afectar a la producció o causar perjudicis greus a l'empresa.

- Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte o consideració.

- Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador/a de l'empresa. Si les ofenses es fan des de posicions de superioritat jeràrquica o sobre persones amb contracte temporal, es consideraran, a més a més de falta molt greu, abús d'autoritat sancionable amb la inhabilitació per a l'exercici de funcions de comandament o càrrec de responsabilitat.

#### Article 38

##### Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, la reincidència i la seva incidència en les relacions laborals, seran les següents:

- Per a faltes lleus: amonestació verbal i escrita.

- Per a faltes greus: amonestació per escrit i/o suspensió de feina de 2 a 15 dies.

- Per a faltes molt greus: suspensió de feina de 15 a 90 dies o acomiadament.

## CAPÍTOL 8

### Salut laboral

#### Article 39

##### Salut laboral i perillositat

Es compliran les disposicions que fixa l'actual llei de Salut Laboral, i també les mesures de seguretat i higiene d'especial aplicació a l'activitat específica de l'empresa i a la dels seus diversos centres laborals, seccions o departaments. Es constituirà el Comitè de salut laboral d'acord amb les disposicions contingudes en la llei.

#### Article 40

##### Reconeixements mèdics

L'empresa facilitarà un reconeixement mèdic anual a tots els treballadors.

## CAPÍTOL 9

### Drets sindicals

#### Article 41

##### Garanties sindicals

Es reconeixen les facultats i garanties dels representants legals dels treballadors, d'acord amb el que fixa el text refós de l'Estatut dels Treballadors (1/1995 del 24 de març). El crèdit d'hores mensuals retribuïdes que correspon als 9 membres d'aquest Comitè serà un mínim de 20 (segons l'Estatut dels Treballadors). L'empresa facilitarà l'adopció d'aquestes hores en ho-

rari laboral i es podran agrupar en mitja jornada o jornada completa. Les hores destinades a les reunions amb l'empresa, a proposta d'aquesta, o a la negociació del conveni no consumiran el crèdit horari mensual.

Les hores sindicals utilitzades es comunicaran als responsables de cada àrea amb suficient antelació per a assegurar una mínima incidència en la producció. Les hores es poden acumular en un o més membres del Comitè quan sigui necessari.

Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea. Segons l'Estatut dels Treballadors, les assemblees poden ser convocades pel Comitè d'empresa o per un nombre de treballadors no inferior al 20 per cent de la plantilla. Els convocants hauran d'anunciar la seva celebració i el contingut de l'ordre del dia amb 48 hores d'antelació i pactar de mutu acord amb l'empresa l'horari més idoni dins el règim horari de treball. L'empresa posarà a disposició del Comitè un local perquè es puguin reunir els seus membres i el material necessari per desenvolupar la seva tasca.

L'empresa abonarà les despeses de desplaçament i les dietes dels membres del Comitè que vagin a representar-la en qualsevol acte en què les dos parts creguin que l'assistència del Comitè sigui procedent, prèvia justificació de la despesa.

#### Article 42

##### *Finançament del Comitè d'empresa*

Els treballadors que vulguin col·laborar al finançament del Comitè d'empresa hauran de notificar per escrit, a la direcció, la quantitat que volen que se'ls retengui del seu salari per a ser aportat al Comitè. L'empresa, per la seva part, aportarà tots els mitjans materials necessaris per al millor funcionament del Comitè d'empresa.

#### CAPÍTOL 10

##### *Condicions socials*

#### Article 43

##### *Pèrdua de visió o trencament d'ulleres*

A tota la plantilla a qui afecti el present conveni se li subvencionarà la compra d'unes ulleres correctores de visió o lents de contacte per al seu ús personal amb la quantitat de 51,09 euros un cop a l'any. No es pot gaudir d'aquest dret dos anys consecutius, excepte si aquesta es deteriora com a conseqüència d'un accident laboral o pèrdua de visió degudament acreditat.

A partir de l'any 2004, aquesta quantitat s'incrementarà en la mateixa proporció que es pacti per al salari base.

L'empresa intentarà arribar a un acord amb alguna empresa del sector, perquè tots els treballadors es beneficiïn d'importants descomptes pel fet de ser treballadors de Diari Segre, SLU.

#### Article 44

##### *Assegurances*

L'empresa contractarà anualment, per al personal de plantilla, una assegurança que cobreixi la mort per qualsevol causa, la mort per accident i la incapacitat permanent absoluta. Se n'informarà el Comitè.

#### Article 45

##### *Locals menjadors*

S'habilitaran els espais necessaris pels descan-

sos entre hores (una sala per dinar o sopar amb l'equipament necessari) i un espai habilitat per fumar.

#### CAPÍTOL 11

##### *Varis*

#### Article 46

##### *Eines i condicions de treball*

L'empresa facilitarà, sempre que sigui necessari, les eines, la indumentària i els complements adequats a aquells treballadors de qualsevol departament que ho necessitin per al desenvolupament de la seva feina, així com de la indumentària adequada en cas de treballar en condicions climatològiques extremes.

Quant al departament de fotografia, l'empresa aportarà íntegrament tot el material com ha fet fins ara.

#### Article 47

##### *Propietat intel·lectual*

Els drets d'explotació es cedeixen a l'empresa en virtut de la relació laboral. L'empresa els pot utilitzar per a l'explotació en els seus propis mitjans o per a la seva cessió. En cas de venda per a usos lucratius, el treballador percebrà el 50 per cent del seu import. Caldrà l'autorització de l'autor per a la reproducció parcial de l'obra i caldrà preservar el dret moral de l'autor per a la publicació a la qual sigui venuda la informació, de forma que sempre caldrà el consentiment de l'autor.

#### Article 48

##### *Concurrencia i exclusivitat*

Les dades exclusives no poden ser difoses i el personal no pot exercir en altres mitjans que puguin ser competència de Segre, sempre i quan no hi hagi una autorització expressa de l'empresa. Les col·laboracions amb Segre Ràdio i Lleida TV o amb qualsevol altre mitjà del grup seran retribuïdes com hores extraordinàries en cas d'excedir de la jornada ordinària.

#### CLÀUSULES ADDICIONALS

##### *Submissió als tribunals*

En relació a la solució de conflictes laborals, se seguirà el que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, així com el reglament del TLC.

##### *Convenis d'àmbit superior*

Durant la seva vigència, els acords d'aquest conveni tindran sempre prioritat per damunt de qualsevol altre de caràcter territorial o de sector, excepte en les matèries i situacions que no estiguin contemplades en el present conveni col·lectiu.

En el que no està disposat en el present conveni, serà d'aplicació el conveni sectorial estatal de la premsa diària.

Així doncs, en compliment d'aquest precepte, entre d'altres, es possibilita l'empresa a desenvolupar l'article 14 del conveni sectorial de premsa diària que permet la contractació eventual per un temps màxim de 12 mesos dins d'un període de 18.

##### *Pla de pensions*

Es crea una comissió paritària que durant el primer any de vigència del present conveni definirà les bases per a l'aplicació d'un pla de pensions i la quantitat a aportar per cadascuna de les parts. S'intentarà que el pla entri en vigor durant el segon any del conveni.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

##### *Servei militar*

Els treballadors, durant el període d'incorporació al servei militar o prestació social substitutòria, tindran dret a la reserva del seu lloc de treball. En cas de reconversió o reorganització, tindran dret a la reserva d'un lloc de treball de la mateixa categoria i remuneració. En cas de la prestació social, l'empresa donarà les màximes facilitats per compaginar-la amb la feina si així ho decideix el treballador i s'estudiarà conjuntament l'adequació de les condicions econòmiques i les condicions de treball.

#### ANNEX

##### *Taula salarial de Diari Segre per l'any 2004*

Categoria	Sou base
Subaltern .....	541,03 euros
Comercial .....	642,30 euros
Auxiliar administratiu .....	652,00 euros
Oficial de 2a administratiu .....	693,62 euros
Ajudant de redacció .....	693,62 euros
Ajudant de 2a de taller .....	693,62 euros
Ajudant de 1a de taller .....	925,98 euros
Oficial administratiu .....	925,98 euros
Redactor júnior .....	925,98 euros
Tècnic de 2a .....	978,00 euros
Redactor sènior .....	978,00 euros
Tècnic de 1a .....	1248,51 euros
Cap de secció .....	1248,51 euros
Cap d'àrea .....	1248,51 euros
Plus de nocturnitat .....	15% salari base
Plus de nocturnitat especial ..	16% salari base
Plus ampliació jornada .....	15% salari base
Plus lliure disposició .....	20% salari base
Plus dominical .....	20% salari base
Plus cap de secció .....	381,49 euros
Plus cap àrea .....	776,85 euros

(04.049.104)

\*

## DEPARTAMENT D'INTERIOR

### RESOLUCIÓ

INT/467/2004, de 3 de març, per la qual s'aproven i es fan públiques les llistes definitives d'aspirants admesos i exclosos i la llista definitiva d'aspirants exempts de realitzar la prova de coneixements de llengua catalana en la convocatòria del procés selectiu de nou accés per proveir vint-i-set places en règim laboral fix del Departament d'Interior (núm. de registre de la convocatòria L004/02).

Per resolució de 9 de gener de 2004, es van aprovar i fer públiques les llistes provisionals d'aspirants admesos i exclosos i la llista provisional d'aspirants exempts de realitzar la prova de coneixements de la llengua catalana en la convocatòria del procés selectiu de nou accés per proveir vint-i-set places en règim laboral fix del Departament d'Interior (núm. de registre de la convocatòria L004/02);

Un cop exhaurit el termini establert a l'article 3 de l'esmentada Resolució per esmenar els defectes i presentar les oportunes reclamacions, cal procedir a aprovar i fer públiques les llistes definitives d'aspirants admesos i exclosos de la convocatòria i la llista definitiva d'aspirants exempts de realitzar la prova de coneixements de llengua catalana;

D'acord amb el que s'estableix a la base 6.3 de l'esmentada convocatòria i a proposta del tribunal qualificador del procés selectiu de nou accés per proveir vint-i-set places en règim laboral fix del Departament d'Interior,

#### RESOLC:

#### Article 1

Aprovar i fer públiques les llistes definitives d'aspirants admesos i exclosos i la llista definitiva d'aspirants exempts de realitzar la prova de coneixements de llengua catalana, dels que han presentat sol·licitud per participar en la convocatòria del procés selectiu de nou accés per proveir vint-i-set places en règim laboral fix del Departament d'Interior (núm. de registre de convocatòria L004/02).

#### Article 2

Les llistes completes i certificades d'aspirants admesos i exclosos i d'aspirants exempts de realitzar la prova de coneixements de llengua catalana s'exposen als llocs següents:

Departament d'Interior:  
Via Laietana, 69, 08003 Barcelona.  
Delegacions territorials del Govern de la Generalitat:  
Barcelona, Via Laietana, 14, 08003 Barcelona.  
Girona, Gran Via de Jaume I, 9, 17001 Girona.  
Lleida, Lluís Companys, 1, 25003 Lleida.  
Tarragona, Sant Francesc, 3, 43071 Tarragona.  
Terres de l'Ebre, Doctor Ferran, 6-8, 3a planta, 43500 Tortosa.

#### Article 3

La prova de coneixements generals i aptituds es realitzarà en la data, hora i lloc que s'indiquen a continuació:

Data: 27 de març de 2004.  
Hora: 9 hores.  
Lloc: Sala d'actes del Departament d'Interior, Via Laietana, 69, planta baixa, Barcelona.

#### Article 4

La publicació d'aquesta resolució i l'exposició de les llistes als taulers d'anuncis als llocs que s'indiquen a l'article 2, substitueix la notificació als interessats, de conformitat amb el que estableix l'article 59.6.b) de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

#### Article 5

Contra aquesta Resolució, que exhaureix la via administrativa, els interessats poden interposar, amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el secretari general del Departament d'Interior en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la publicació d'aquesta Resolució, de conformitat amb el que estableixen els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener, o directament recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació, de conformitat amb el que preveuen els articles 10 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Igualment els interessats poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Barcelona, 3 de març de 2004

JORDI PARDO I RODRÍGUEZ  
Secretari general

(04.062.040)



## DEPARTAMENT DE GOVERNACIÓ I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

### RESOLUCIÓ

GA P/475/2004, de 23 de febrer, de nomenament del senyor Alfonso Sancho Vendrell com a cap de l'Àrea de Cooperació al Desenvolupament de la Secretaria de Cooperació Exterior del Departament de Governació i Administracions Públiques.

Atès el que disposen l'article 12 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i el Decret 153/1987, de 4 de març, sobre el règim jurídic del personal eventual al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC núm. 841, de 20.5.1987);

Vistos els acords de Govern adoptats en les sessions del dia 7 de gener de 2004, pel qual s'acorda donar publicitat als nomenaments de personal eventual, i el dia 20 de gener de 2004, pel qual es regulen determinats aspectes del règim del personal eventual al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya;

En ús de les atribucions que em confereix la legislació vigent de la Generalitat de Catalunya,

#### RESOLC:

—1 Nomenar el senyor Alfonso Sancho Vendrell cap d'Àrea de Cooperació al Desenvolupament de la Secretaria de Cooperació Exterior del Departament de Governació i Administracions Públiques, amb les obligacions i els drets inherents al càrrec, amb efectes des del dia 23 de febrer de 2004.

—2 Les funcions que corresponen a aquest lloc de treball són:

a) La planificació, l'impuls i el seguiment de la política catalana de cooperació al desenvolupament, així com la coordinació de les accions dels departaments de la Generalitat en aquest àmbit.

b) L'elaboració de directrius i el suport al titular de la Secretaria de Relacions Exteriors per exercir el control d'eficàcia i d'eficiència de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament.

—3 Les retribucions d'aquest lloc de treball són les corresponents a un lloc de funcionari del grup A, nivell de complement de destinació 30.2 i complement específic de 30.025,08 euros anuals (amb jornada de dedicació especial).

Barcelona, 23 de febrer de 2004

JOAN CARRETERO I GRAU  
Conseller de Governació  
i Administracions Públiques

(04.058.103)

