

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21031 RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9012312), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA «GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, SOCIEDAD LIMITADA»

Por la Comisión de Convenio nombrada al efecto se ha procedido a la negociación del Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo de la compañía «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» y, previas las oportunas deliberaciones, se ha llegado a los acuerdos definitivos que figuran en los siguientes:

PACTOS

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES

1.^o *Ámbito territorial.*—El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» existentes en el territorio nacional.

2.^o *Ámbito personal.*—Alcanza a todo el personal que trabaja en los centros de trabajo indicados en el punto anterior, el día de la firma del Convenio, salvo el personal que se considera Dirección General. En concreto, los siguientes: Presidente, Vicepresidente y Vicepresidente para Latinoamérica. El personal de nuevo ingreso que no sea Dirección General disfrutará de los beneficios resultantes del presente Convenio.

3.^o *Plazo de vigencia y prórrogas.*—Entrará en vigor el día de la fecha de su firma surtiendo, no obstante, efectos económicos desde el 1 de enero de 2002, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha y finalizando el día 31 de diciembre de 2002.

El Convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro de eficacia general.

4.^o *Denuncia y revisión.*

4.1 Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse la revisión del mismo, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes y máxima de tres, al vencimiento de plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

5.^o *Compensación y absorción.*—En materia de compensación y absorción de condiciones pactadas, regirán las normas legales establecidas al efecto.

5.1 Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas en este Convenio y Convenios precedentes.

6.^o *Comisión de Vigilancia.*—La Comisión de Vigilancia para la interpretación de lo pactado estará compuesta por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

Don Salvador Rey de la Fuente.
Don José Luis González Javier.

Representación de la compañía:

Don Vicente Paramio Gimeno.
Don Juan Ignacio Argote Azofra.

SECCIÓN 2.^a JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

7.^o *Jornada.*—Como base general, la jornada y el horario será el del anexo I. Se debe tener en cuenta que para el personal que esté a turnos será el indicado en su contrato y que desde el Convenio del año 2000, todas las personas de nuevo ingreso podrán efectuar trabajo a turnos rigiéndose, en su caso, por las especificaciones del pacto número 9.

7.1 Para 2002 se mantiene una jornada semanal de treinta y ocho horas treinta minutos de trabajo.

7.2 Tomando como referencia el calendario de fiestas intersemanales de Madrid y su distribución a lo largo del año, así como el inicio y final de la jornada intensiva y teniendo en cuenta las vacaciones complementarias, el resultado matemático de la operación refleja el total de horas del presente año 2002, en este caso, 1.738 horas.

7.3 El personal que disfruta de jornada intensiva, la iniciará el día 10 de junio y su duración será de cuarenta días laborables, durante los cuales la jornada diaria será de lunes a jueves, de seis horas cuarenta y cinco minutos y los viernes, de seis horas. La distribución de horas semanales que representa esta jornada intensiva, se realizará según consta en los horarios establecidos en el pacto 8.^o

7.4 El trabajador que realice sus vacaciones en período de jornada continuada, podrá disfrutar los cuarenta días de jornada intensiva en fechas distintas a las oficiales. En ningún caso, trabajador alguno tendrá más de cuarenta días de jornada intensiva, ni podrá realizar jornada intensiva mientras la compañía esté en período de jornada continuada.

8.^o *Horarios de trabajo.*—Durante 2002 los horarios de los distintos centros de trabajo de la compañía afectada por este Convenio, serán los relacionados en el anexo número 1.

9.^o *Turnos 7 x 24.*—El personal de nuevo ingreso, desde 1 de enero de 2001, podrá ser contratado en la modalidad de turnos, que estarán especialmente vinculados a los contratos firmados con el cliente conteniendo dicha cláusula.

9.1 El cómputo de horas quincenales del personal que realice turnos, no podrá exceder de setenta horas.

9.2 Las horas nocturnas y festivas en los turnos se pagarán con un 25 por 100 de incremento.

9.3 Los planes de implantación de turnos se presentarán previamente a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado.

9.4 El establecimiento de los turnos deberá consensuarse entre los miembros del grupo, aunque en el caso de no existir acuerdo, la compañía decidirá que sean obligatoriamente rotatorios.

9.5 Todos aquellos aspectos que no estén explícitamente redactados en los puntos anteriores, se regularán de acuerdo a la legislación vigente.

10. *Vacaciones.*—En 2002, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 29 de abril de 1985 y los pactos realizados, las vacaciones anuales retribuidas tendrán lugar en las siguientes fechas:

10.1 Veintiocho días del 5 de agosto al 1 de septiembre, ambos inclusive.

Cuando por necesidades de trabajo en la compañía, un trabajador, de cualquier Dirección, excepto Maneged Services, no pueda disfrutar las vacaciones en el mes de agosto, podrá elegir desde junio a diciembre el

disfrute de sus vacaciones, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación y con la limitación de las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades del trabajo en la compañía, un trabajador de la Dirección Managed Services no pueda disfrutar vacaciones en el mes de agosto, podrá elegir desde enero a diciembre el disfrute de las mismas, siempre que lo solicite con un mes de antelación y con las limitaciones de las necesidades del servicio. El personal de esta Dirección que realice las vacaciones entre los meses de enero a mayo, ambos inclusive, tendrá derecho a 1,25 días laborables más de vacaciones por semana disfrutada.

10.2 Tres días de vacaciones complementarias, que se disfrutarán de manera individual y de acuerdo con lo establecido en el pacto 10.4 y 10.5.

10.3 El personal conserva su derecho a unas vacaciones en razón a la antigüedad en la compañía, tal como se detalla a continuación:

A los 15 años de antigüedad: Un día.

A los 18 años de antigüedad: Tres días.

Desde los 21 años de antigüedad: Cuatro días.

10.4 El período durante el cual podrán realizarse las vacaciones a que se refieren los pactos 10.2 y 10.3, no podrá coincidir ni con una semana antes del inicio de las vacaciones anuales ni con una semana posterior a la finalización de las mismas, sea cual sea el período del año en que se disfruten. No obstante, lo anterior, en los departamentos donde las cargas de trabajo lo permitan y con el fin de que se pueda disfrutar un mes de vacaciones, aquellos empleados que lo soliciten podrán utilizar los días necesarios de sus vacaciones complementarias, añadiéndoles a los 28 establecidos por el Convenio. Queda a juicio de la Dirección de Recursos Humanos la resolución de conflictos sobre el particular.

10.5 Las vacaciones complementarias podrán disfrutarse por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre y así se contabilizará su disfrute en base a los días a que se tenga derecho.

10.6 Deberán solicitarse con un mes de anticipación, salvo casos muy justificados y su concesión estará supeditada a las posibilidades del Departamento, en el sentido de que por la acumulación de peticiones para una misma fecha pudiera resultar perjuicio para la buena marcha del trabajo. En este caso, se atenderán en primer lugar aquellas que presenten un motivo concreto (ejemplo: Asistir a la boda de un familiar, desplazamiento a otra población para asunto y fecha determinada, etc.), quedando a juicio de la Dirección de Recursos Humanos la estimación del orden de preferencia. De no existir motivo concreto, se concederán con prelación de mayor a menor antigüedad y hasta un límite de un 10 por 100 de la plantilla real del centro.

Salvo los permisos por causa justificada con derecho a retribución o las ausencias por enfermedad acreditada, se considerará que los demás permisos consumen días de vacaciones complementarias.

La misma regla de la semana de intervalo entre el inicio y el final de las vacaciones anuales, se aplicará al personal que realice éstas fuera del período pactado en Convenio.

11. Calendario laboral.

11.1 Se acuerda que las fiestas intersemanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 14. En el anexo número 2 se relacionan las fiestas que se disfrutarán en cada centro de trabajo.

11.2 Dado el carácter diario de las vacaciones complementarias y fiestas intersemanales, las mismas se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

12. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Los permisos y licencias retribuidas serán abonados a promedio de salario o sueldo más antigüedad.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, salvo pacto entre el trabajador y la compañía.

	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5
Grado de parentesco	Boda	Nacimiento/ desplazamiento	Defunción/ desplazamiento	Enfermedad grave hospitalización/ desplazamiento	Interv. quirúrgica (no grave)
Hijos/hijos políticos 1.º	1 día	3 días (*) 5 días (**)	4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Padres/padres políticos 1.º	1 día		4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Abuelos/abuelos políticos 2.º	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día
Hermanos/hermanos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día (***)
Nietos/nietos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	
Tíos y sobrinos directos/políticos.			2 días + 2 días		

(*) Al menos dos de los días serán laborables.

(**) Naturales.

(***) No políticos.

(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otro municipio fuera de la provincia.

12.6 Atención en urgencias de familiar de primer grado. Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en «Urgencias», se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.

12.7 Traslado de domicilio habitual. Interesado, un día.

12.8 Ausencia por enfermedad. Cuando el servicio médico de compañía (en aquellos centros de trabajo que lo tuvieren) envíe a algún trabajador a su casa por encontrarse indispuerto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

12.9 Asistencia a consulta médica general o de cabecera. Por el tiempo necesario, sin que pueda exceder de cuatro veces al año. Se entienden exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

12.10 Asistencia a consulta médica especialista. Por el tiempo necesario.

Se entienden exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

12.11 Asistencia odontológica. Por las horas que restan desde la salida del trabajo a la finalización de la jornada.

12.12 Donación de sangre. Sólo en caso de donación desinteresada y por el tiempo indispensable.

12.13 Asistencia a entierro. Entierro de trabajador. En este caso tienen derecho a permiso retribuido los responsables de departamento, una representación del Comité —máximo cuatro personas—, cuatro personas del propio departamento y una de cada uno de los demás.

Entierro de familiar del trabajador. Tienen derecho a permiso retribuido los responsables de departamento, una representación del Comité —máximo cuatro personas— y cuatro personas del propio departamento.

12.14 Asistencia a exámenes. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

12.15 Desplazamiento. El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual, por tiempo inferior a un año, tiene derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento continuado.

12.16 Lactancia de hijo. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal que podrán dividir en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles.

13. *Permiso anual sin sueldo.*—Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

	12.1	12.2	12.3	12.4	12.5
Grado de parentesco	Boda	Nacimiento/ desplazamiento	Defunción/ desplazamiento	Enfermedad grave hospitalización/ desplazamiento	Interv. quirúrgica (no grave)
Trabajador. Cónyuge y parejas de hecho.	15 días		4 días + 1 día	4 días + 1 día	1 día

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándoles el siguiente número de trabajadores:

Departamentos de uno a 20 trabajadores: Un trabajador.

Departamentos de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Departamentos de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Departamentos de más de 100 trabajadores: Máximo el 3 por 100 del personal.

14. *Excedencia obligatoria.*—La compañía está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que la solicite por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la compañía y no realizar durante dicho período labor retribuida en empresas del sector. Daría derecho a la reserva del puesto de trabajo con la misma categoría profesional. Podrá ser solicitada por segunda vez después de que hubieran transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de seis meses.

SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES

15. *Sueldos y salarios.*—Excepcionalmente para el año 2002 el incremento salarial será del 0 por 100. No obstante se establece una fórmula sujeta a resultados a 31 de diciembre de 2002, referente a dos objetivos: EBITA e ingresos.

Con la condición, además, de que debe conseguirse el primero de los objetivos, para poder acceder al segundo.

El incremento económico tendrá efecto desde el 1 de julio de 2002.

Así, pues, el incremento salarial estará condicionado a la consecución de los dos supuestos que se presentan con este desarrollo:

A) Que se consiga, en unos ciertos valores porcentuales, el EBITA que la compañía tiene previsto a 31 de diciembre de 2002. En concreto, el EBITA a conseguir tal como aparece en el Budget anual son 10.638.000 euros (1.770.014.268 pesetas).

El incremento se obtendría por el porcentaje en la consecución del objetivo:

Conseguido el 75 por 100 correspondería un punto de incremento salarial.

Conseguido el 80 por 100 corresponderían 1,5 puntos de incremento salarial.

Conseguido el 100 por 100 corresponderían dos puntos de incremento salarial.

Los tramos intermedios se calcularían porcentualmente.

Este parámetro será también puerta de entrada para que pueda contemplarse la propuesta del segundo condicionante, los ingresos.

B) Conseguido el anterior, en cualquiera de sus porcentajes, se tendría en cuenta la segunda condición, referida a los ingresos de la compañía, que tal como aparece en el Budget anual son 138.373.000 euros (23.023.329.978 pesetas).

En este caso la cantidad a incrementar se obtendría de esta forma:

Conseguido el 75 por 100 correspondería 0,5 puntos de incremento salarial.

Conseguido el 80 por 100 correspondería un punto de incremento salarial.

Conseguido el 100 por 100 corresponderían 1,5 puntos de incremento salarial.

Los tramos intermedios se calcularían porcentualmente.

Si bien el efecto económico se contempla desde 1 de julio de 2002 y se recibiría en una sola paga conocidos los resultados al acabar el ejercicio se consolidará en cómputo total en la nómina del año 2003, con efectos desde enero.

16. *Distribución del número de pagas anuales.*—Para el personal de nuevo ingreso, será de 12 pagas anuales. La compañía realizará, cuando lo crea conveniente, una encuesta con carácter vinculante al resto del personal y aquellos empleados que lo deseen pasarán a percibir 12 pagas anuales en vez de 14,833 pagas.

17. *Pagas extraordinarias.*—El importe es calculado única y exclusivamente sobre sueldo más antigüedad (conceptos nómina: Sueldo, complemento puesto de trabajo y trienios). En el transcurso de los Convenios Colectivos han quedado establecidas de la forma siguiente:

17.1 *Paga de Marzo (antigua de beneficios):* Diez días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía en el año anterior, proporcionalizándose por los meses de presencia en

el mismo, si no fuese completa. Si se produce la baja en la compañía, se liquida la parte proporcional del año actual. Cómputo: Enero-diciembre año anterior.

17.2 *Paga de Julio:* Treinta días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Julio año anterior-Julio año actual.

17.3 *Paga de Vacaciones:* Quince días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia durante el año, si no fuese completa. Cómputo: Enero-diciembre año actual.

17.4 *Paga de Diciembre:* Treinta días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia durante el año, si no fuese completa. Cómputo: Diciembre año anterior-Diciembre año actual.

18. *Plus nivel Managed Services.*—Debido a la situación real de este sistema, que en la práctica está congelado y no se realizan cambios sobre el mismo, en el presente Convenio se realizará la conversión en sueldo de las cantidades que aparecen en nómina bajo este concepto.

19. *Trienios.*—El importe correspondiente a un trienio se establece en 8,79 euros para quienes cobran en 14,833 pagas. Y en 10,87 euros para quienes cobran en 12 pagas.

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 1 de julio, y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

20. *Trabajo en sábados, domingos y festivos. Plus de disponibilidad.*—Con el fin de que «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que le vienen impuestos por las características del producto o servicio y por el trabajo al que se destina, el personal de Managed Services, que atiende a los productos o servicios que después se citarán, se obliga a atenderles en sábados o festivos y fuera del horario normal de trabajo. Los técnicos serán voluntarios y, en caso de no existir voluntarios, la compañía establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos. A cambio de esta prestación, la compañía les abonará la cantidad de 46,72 euros/día en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aun cuando el técnico no deba atender ningún aviso.

Cuando con carácter excepcional el personal que tuviera que trabajar en festivo, y siempre que se den las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, la empresa actuará de acuerdo a lo indicado en el citado artículo, es decir, estará obligada a abonar al trabajador, además del plus de los citados días, el importe de las horas trabajadas incrementadas como mínimo en un 75 por 100.

Asimismo y bajo las mismas condiciones de excepcionalidad, en caso de que el personal tuviera que trabajar en los períodos de descanso semanal, cuando entre en conflicto con el tema del descanso semanal regulado en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, las horas trabajadas se cambiarán por descanso con las correspondientes horas laborales. Esta compensación por descanso será determinada en un 50 por 100 por la empresa y en el otro 50 por 100 por el trabajador. Como norma, se elegirá el día laborable más próximo a la fecha en que se hubiesen realizado tales horas.

Los productos o servicios que requieren esta especial atención son los siguientes:

Todos los productos y servicios que comercializa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada».

Otros productos y servicios que en el futuro pueda comercializar la compañía o aquellos en los que, por contrato, esté obligada a prestar una asistencia especial.

21. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Trienios}}{200,2}$$

En el caso de cobrar en 12 pagas el resultado de esta fórmula deberá multiplicarse por el coeficiente corrector 0,809.

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

75 por 100 de lunes a sábado.

100 por 100 domingos o festivos.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre la jornada máxima ordinaria legal. Los Comités de

Empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

22. *Personal de baja por enfermedad.*—Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100 por 100 del salario o sueldo más antigüedad.

23. *Enfermedad o accidente vendedores.*—Los vendedores/as que sean baja, incluida la maternidad, por un período superior a dos meses y fuesen sustituidos en la asignación de su fichero, percibirán el 75 por 100 de la media de comisiones obtenida en el semestre anterior a la fecha de baja, cuando la retribución así configurada sea superior a la prestación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

24. *Pago mensual.*—El pago a todo el personal se realizará el último día laborable de cada mes.

25. *Pago bancario.*—El pago de las retribuciones tendrá lugar mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, con libertad de elección para el empleado del banco o caja al cual desee le sea transferida la retribución.

26. *Subvención de comida.*—Continúa durante el presente Convenio con el valor de 6,81 euros/día, que se modificará en sucesivos Convenios de acuerdo al incremento porcentual de salarios, salvo pacto en contra. Se entiende que la subvención de comida se estableció para los días laborables con derecho a ella y que el concepto denominado «plus subvención de comida», cuyo pago en nómina se efectuará en doce pagas anuales, coincidentes con los meses del año y por una cantidad mensual idéntica, se atiene a la siguiente fórmula de cálculo:

Total días año con derecho a comida menos siete (media de vacaciones complementarias de la compañía, más dos días año por motivos varios), multiplicado por el valor día y dividido entre doce meses.

Todo el personal amparado por este Convenio tiene derecho a esta subvención. No darán derecho a la misma los días que se tenga derecho a dieta de viaje o se haga jornada intensiva.

Posibilidad de cambio a «ticket restaurant». La empresa seguirá ofreciendo la posibilidad individual de cambiarse de la subvención comida a la modalidad de «ticket restaurant». Debe aclararse que este cambio comprometerá a:

Su duración será obligatoriamente, de un año, como mínimo.

Será incompatible con situaciones de baja por enfermedad, vacaciones, viajes de trabajo, situaciones por las que se cobre cualquier tipo de dieta, comidas de trabajo a cargo de la compañía, etc.

Será obligatoria la devolución de los tickets mensuales no utilizados.

Con efectos desde 1 de julio de 2002, para aquellas personas que eligieron o elijan el cambio de subvención de comedor a «ticket restaurant», se bonificará con 0,30 euros diarios más sobre el precio de 6,81 euros valor actual del «ticket restaurant».

Los horarios y la compensación económica que se han pactado, conllevan la renuncia del personal a cualquier futura petición de comedores de compañía (locales o servicios), fuera de los sistemas de subvención que aquí se reconocen y en los términos que se indican.

27. *Plus de transporte/desplazamiento.*—Se percibirán 377,44 euros anualmente por cada empleado en un concepto denominado «plus de transporte/desplazamiento», cuyo pago en nómina se efectuará mensualmente. Esto es, 31,45 euros/mes. Se revisará anualmente en el incremento del Convenio.

28. *Dietas y kilómetros.*—Los precios recogidos en la normativa de gastos de viaje de la compañía serán actualizados conforme al incremento acordado en Convenio Colectivo.

29. *Seguro de coche.*—En los casos de indemnización por utilización del vehículo propio, desde 1978 quedó suprimida la exigencia por la que la compañía obligaba al trabajador a asegurar el coche a todo riesgo, quedando limitado a la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil ilimitada, en las mismas condiciones vigentes en ese momento para autorizar una indemnización de motorización.

30. *Multas de circulación.*—Está fijado en seis el número máximo de multas a cargo de la compañía, en las condiciones establecidas en la normativa interna de gastos de viaje.

31. *Régimen de desplazamientos durante los cursos.*—La compañía abonará un viaje de ida y vuelta para visitar a la familia, al personal que siga cursos de duración superior a un mes. El viaje se realizará en los días no laborables que elija el empleado. Igualmente la compañía abonará los gastos de viaje, que se produzcan por situaciones de fuerza mayor, debidamente justificadas.

32. *Anuncio de vacantes.*—En los casos en que se produzcan vacantes internas o exista la posibilidad de contratación externa, se publicará con anterioridad en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo y en la intranet el perfil buscado para el puesto. Queda, no obstante, a la libre potestad de la compañía, la elección final del candidato y la contratación de la persona.

SECCIÓN 5.ª BENEFICIOS SOCIALES

33. *Ayuda a estudios.*—Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia y que sean de interés para la empresa, en sus vertientes de Formación Profesional, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios. También la empresa podrá aceptar aquellos otros que, sin ser oficiales, sean de interés para sus objetivos.

La cuantía de ayuda a estudios pasa a ser de 187,73 euros.

33.1 *Reducción de jornada por estudios:* El personal que curse los estudios establecidos en el párrafo anterior tendrá derecho a una reducción de su jornada en media, una, una y media o dos horas a su elección, con reducción proporcional de la remuneración, por la total duración del curso académico. La concesión de dicha reducción estará en todo caso supeditada a las posibilidades de organización del trabajo por parte de la dirección.

33.2 *Elección de turno:* El personal que curse los estudios establecidos en el punto anterior, tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su departamento o sección existiese esta modalidad) cuando su horario laboral sea incompatible con el de sus estudios, dentro de las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección. La solicitud y respuesta se formalizará por escrito.

34. *Reducción de jornada por causas justificadas.*—Esta reducción será de un tercio de la jornada, con la respectiva reducción salarial proporcional. Se podrá llevar a efecto siempre que las necesidades del Departamento queden cubiertas y atendidas, sin que obligue a contrataciones externas.

35. *Préstamo de vivienda.*—Se eleva su importe máximo a 4.200 euros a devolver en sesenta mensualidades, no devengando intereses. La cuantía de dicho fondo se establece en 291.460 euros.

35.1 Podrá solicitar este préstamo cualquier empleado en activo, con dos años de antigüedad, como mínimo, que adquiera una vivienda como vivienda habitual.

35.2 Una vez transcurridos diez años desde la concesión anterior, podrá solicitarse de nuevo esta subvención, siempre que se utilice la nueva como vivienda habitual.

35.3 La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de éste y su cónyuge, en su caso.

35.4 Deberá acreditarse el pago al vendedor de la cantidad objeto del préstamo, dentro de los tres días de haberla recibido de la compañía.

36. *Préstamo personal.*—La cuantía máxima del préstamo personal queda establecida en 600 euros a devolver en quince mensualidades.

La cuantía de dicho fondo se establece en 66.800 euros.

37. *Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos.*—Cualquier empleado de la compañía que tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar y a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social española, tendrá derecho a una ayuda anual de 3.100 euros brutos año por cada discapacitado.

38. *Campamento de verano para hijos de empleados en territorio nacional.*—El valor máximo por plaza, incluido el desplazamiento, se establece para el presente año en un máximo de 410 euros por niño.

Podrán participar en el campamento de verano en las condiciones actuales los hijos de los empleados de la compañía, cualquiera que sea su lugar de residencia.

38.1 Se fija un único campamento de verano para toda la compañía, siempre que la capacidad del campamento lo permita. Tendrá acceso al mismo cualquier hijo de los empleados de la compañía que lo solicite en tiempo y forma y reúna las condiciones ya establecidas. El plazo de solicitud finalizará en mayo. Si una vez contratadas y abonadas las plazas, hubiese bajas no justificadas, el coste generado será descontado de la nómina del empleado.

38.2 La edad de los niños estará comprendida entre ocho y catorce años. Esto es, deberán tener cumplidos los ocho años de edad el día de inicio del campamento, o tener catorce años el día final del mismo.

38.3 El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar del campamento será a cargo de la compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado. El gasto total de viaje más estancia en el campamento, no podrá superar la cantidad establecida en el punto 38 multiplicada por el número de niños asistentes.

38.4 La gestión de selección del lugar del campamento y el proveedor elegido, será efectuada por los representantes de los trabajadores, así como el seguimiento total del desarrollo del campamento.

38.5 El control del cumplimiento de las normas será efectuado por la dirección de RR. HH.

38.6 La gestión de facturación y pago al proveedor, será responsabilidad de la Dirección de Compras.

39. *Seguro de vida.*—La participación del personal en el pago de las primas correspondientes se registrará por la misma fórmula que actualmente se aplica. El importe del mismo se unificará en base a la función profesional y al departamento de pertenencia.

39.1 Se mantiene la póliza anterior a 1989 para los empleados que la tienen suscrita, pero sus capitales no serán revisados en el futuro.

39.2 Desde 1989 hay creada una nueva póliza, a la que podrán suscribirse todos los empleados presentes o futuros, con las siguientes características:

a) La póliza se extinguirá cuando el empleado cumpla los sesenta años o antes si causa baja, por cualquier motivo, en la compañía.

b) Los capitales asegurados en esta nueva póliza en el momento de su creación fueron iguales a los que cada empleado tenía en ese momento, en la póliza anterior a 1989.

c) La aportación del empleado para la póliza creada en 1989 se registrará por las mismas normas que la anterior.

SECCIÓN 6.^a FORMACIÓN

40. *Principios generales.*—Se considera la formación como un elemento fundamental para el mantenimiento de la competitividad de la empresa y el desarrollo profesional de los trabajadores, que permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos y tecnologías y la anticipación a las nuevas formas del mercado.

La formación es una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo y debe de estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales, que posibiliten una mayor proyección y posibilidades de promoción. Por tanto, se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

40.1 Tiempo de formación: Las acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado, solicitadas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada laboral teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

40.2 Planificación, participación y control de la formación: Como paso previo a la elaboración del plan anual de formación, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que estos aporten ideas, sugerencias e inquietudes, que serán consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que le confiera el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento. La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación de la compañía queda reflejada en el punto 45.f del presente Convenio.

SECCIÓN 7.^a PREVENCIÓN DE RIESGOS

41. Disposición general.

41.1 Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a cualquier actividad realizada por «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada», y cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia de este Convenio.

41.2 Plan de prevención: La empresa elaborará un plan de prevención de riesgos laborales, bianual y documentado, que será revisado anualmente tanto en lo realizado como en lo planificado por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa y que tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

41.2.1 Evaluación de riesgos en la empresa.

41.2.2 El desarrollo de las siguientes actividades:

Información a los trabajadores sobre los riesgos.

Formación de los trabajadores sobre medidas preventivas.

Formación de los delegados de prevención.

Formación de los componentes de los Equipos de Primera Intervención y Equipos de Primeros Auxilios para las medidas contra incendios, de evacuación y de primeros auxilios.

Determinar la periodicidad y los agentes formadores.

Vigilancia de la salud, protocolizada para cada puesto de trabajo.

41.2.3 Las medidas correctoras de los riesgos detectados y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

41.3 Prevención específica. La empresa observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, y demás normativa aplicable, al objeto de que las condiciones y modos de trabajo no alteren la salud del trabajador.

41.4 Formación. Será deber de la empresa garantizar que los trabajadores elegidos como Delegados de Prevención o representantes legales de los trabajadores reciban la formación teórica y práctica en materia preventiva, tanto al inicio de su mandato como cuando se produzcan cambios en la legislación o surjan nuevas tecnologías en la materia.

41.5 Examen médico anual general y específico. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos del trabajo.

Los reconocimientos médicos serán anuales y voluntarios, a excepción, previo informe de los Representantes Legales de los Trabajadores, de aquellos casos en que sea imprescindible la realización de reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para él o para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 de la LPRL.

Dicho reconocimiento médico será realizado por personal acreditado, siendo gratuito para el trabajador, tendrá carácter confidencial y sus resultados serán entregados al interesado.

41.6 Reglamento. Se dotará al Comité de Seguridad y Salud de un Reglamento de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en la LPRL.

41.7 Protección de trabajadores sensibles. El empresario prestará especial atención a la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, como son trabajadores sensiblemente disminuidos, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, para ello tendrá la obligación de evaluar los riesgos de exposición de estos trabajadores a determinados agentes que puedan influir negativamente en su salud y tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Además, para estos trabajadores estará prohibido el trabajo nocturno y/o el trabajo a turnos.

41.8 Variación en las condiciones de trabajo. Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de las nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores. En todo caso el procedimiento que se establezca, tendrá en cuenta la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía.

41.9 Miembros del Comité de Seguridad y Salud. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de Prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Dichos miembros tendrán a todos los efectos las mismas competencias que los Delegados de Prevención.

SECCIÓN 8.^a USO DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS

42. *Acceso al correo electrónico.*—Los Comités de Empresa/Secciones Sindicales y sus representantes, tienen el derecho de usar el sistema de correo electrónico corporativo para la actividad sindical, consecuentemente a enviar y recibir correos interna y externamente. Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, en cuyo caso siempre será con conocimiento previo y aceptación de la empresa en relación al envío y sin que el contenido atente a la honestidad y buenas maneras. Este derecho deberá ser ejercido de manera razonable. Existirá, adicionalmente, el derecho a gestionar un tablón de anuncios electrónico o servicios de listas de discusión dentro del servicio de correo electrónico corporativo, siempre que estos medios sean técnicamente posibles.

Los empleados tienen el derecho a usar el correo electrónico corporativo para comunicarse con su Comité de Empresa/Sección Sindical.

43. *Acceso a Internet.*—Los Comité de Empresa/Secciones Sindicales y sus representantes tienen derecho a acceder a Internet a través del Servidor de la Compañía, de acuerdo a las normas generales que estén establecidas para la utilización de Internet. El Comité de Empresa/Sección Sindical tiene derecho a crear su propio sitio Web, utilizando los medios o posibilidades del Servidor Intranet/Internet de la compañía, siempre que dichos medios estén técnicamente disponibles. El Comité de Empresa/Sección Sindical tendrá derecho a colocar el tipo de material que considere adecuado en su sitio Web, siempre que no contenga comentarios ofensivos o discriminatorios basados en el género, edad, sexualidad, raza, religión, discapacidad o apariencia de las personas.

Los empleados tienen derecho a acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus Comités o Secciones Sindicales.

SECCIÓN 9.^a DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

44. *Garantías sindicales.*

44.1 En materia de representación colectiva y acción sindical se aplicará la normativa legal vigente.

44.2 En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se observarán las siguientes normas:

a) No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del Comité de Seguridad y Salud y en las reuniones del Pleno del Comité de Empresa con la Dirección, así como las de las diversas Comisiones del Comité de Empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la Dirección.

b) Las horas no utilizadas por cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes, podrán utilizarse por el mismo en meses sucesivos.

c) Se abonará con cargo al citado crédito de horas, el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a las que hayan sido convocados mediante citación escrita por el órgano directivo del Sindicato a que pertenezcan, presentada a la compañía con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

d) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la compañía, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos y debe ser comunicado a la Dirección de la empresa.

45. *Comité Intercentros.*—Se proroga por el plazo de vigencia del presente Convenio la actividad del Comité Intercentros, que estará integrado por 13 miembros, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá exclusivamente las siguientes competencias:

a) Recibir la información sobre la marcha de la compañía prevista en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 64, puntos 1.1.º y 1.3.º

b) Participar en la administración de los distintos fondos sociales, velando que se apliquen de acuerdo a la normativa vigente.

c) Los miembros del Comité Intercentros se reunirán, convocados por la compañía, una vez al trimestre. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la Compañía.

d) Cuando el Comité Intercentros se reúna sin ser convocado por la Compañía los gastos de desplazamiento serán por su cuenta. Las horas consumidas por estas reuniones serán deducidas de las que dispongan los participantes como miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal.

e) Formación. Con el plazo de vigencia de este Convenio se crea una Comisión Paritaria de 4 miembros (2 de la representación empresarial y 2 de la representación de los trabajadores, nombrados estos últimos de entre los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos firmantes del acuerdo) con carácter consultivo. Comité paritario que verificará previamente a su ejecución, los planes de la compañía, atendiendo a los criterios del apartado 15 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, emitiendo el correspondiente informe con la opinión de las partes.

f) La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación en la compañía, será realizada por el presidente y el secretario del Comité Intercentros, siempre que los mismos pertenezcan a los Sindicatos integrantes en los pactos.

Anexo nº 1

CALENDARIO LABORAL DE MADRID AÑO 2002

	LABORABLES		FIESTAS		HORAS MES
	LUN/JUE	VIERNES	LUN/VI	LUN/VI	
ENERO	17	4		2	168,50
FEBRERO	16	4			160,00
MARZO	13	4		4	134,50
ABRIL	17	4		1	168,50
MAYO	15	4		4	151,50
JUNIO	16	4			139,00
JULIO	19	4			152,25
AGOSTO	1	1			12,75
SEPTIEMBRE	17	4			168,50
OCTUBRE	19	4			185,50
NOVIEMBRE	16	4		1	160,00
DICIEMBRE	17	3		2	162,50
TOTAL	183	44		14	1.738,00

JORNADA INTENSIVA	
Lunes-Jueves:	32
Viernes:	8

HORAS '00 GENERAL	
-------------------	--

1.499,50 LUN/JUE
264,00 VIERNES
-25,50 COMPLEM.

1.283,50 LUN/JUE-NORMAL
216,00 LUN/JUE-INTENSIVA
216,00 VIERNES-NORMAL
48,00 VIERNES-INTENSIVA
-25,50 COMPLEMENTARIAS

1.738,00 TOTAL	
----------------	--

HORAS SEMANALES : 38,79 = 38 Horas y 48 Minutos

JORNADA SEMANAL : 38,50 0,00 = 38 Horas y 30 Minutos

Denominador Horas Extras 200,20

HORAS DIARIAS L-J :	8:11	8:30	8:45
HORAS DIARIAS V :	6:00	6:00	6:00
MEDIA HS. DIARIAS :	7:45	8:00	6:36
MEDIAS	J.NORM.	J.INTEN.	

HORARIO	
INVIERNO	VERANO

LUN/JUE	MAÑANA :	8:30	14:00	8:00	14:45
	TARDE :	15:00	18:00	-----	-----
VIERNES	MAÑANA :	8:30	14:30	8:00	14:00
	TARDE :	-----	-----	-----	-----

F I E S T A S			
ENERO	1		
FEBRERO			
MARZO	29	19 Y 28	18
ABRIL			1
MAYO	1	2	3
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO	15		
SEPTIEMBRE			
OCTUBRE	12		
NOVIEMBRE			
DICIEMBRE	6, (8) Y 25	1	9
TOTAL :	5	5	1

JORNADA INTENSIVA : DEL 10/6 AL 2/8

VACACIONES ANUALES : DEL 5/8 AL 1/9

Nota: En los horarios, tanto de invierno como de verano, hay 15 minutos de flexibilidad al inicio y al final de la jornada que se compensan entre sí.

