

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7599** *Resolución de 7 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bull (España), SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Bull (España), SA (código de convenio núm. 90018282011976), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa del centro de trabajo de Madrid y los delegados de personal de los centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Valencia, Alicante, San Sebastián, Málaga y Valladolid, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE BULL (ESPAÑA), S.A.

##### PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo se concierda entre la Dirección de la empresa «Bull (España), S.A.» (en adelante, «Bull España» o la «Compañía»), y la representación legal de los trabajadores existente en la Compañía, lo que otorga a este Convenio colectivo plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III 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, por tanto, plena legitimidad para suscribir este Convenio colectivo.

Por todo lo anterior, el presente Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para las empresas y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

A efectos aclaratorios, este Convenio colectivo sustituye íntegramente al Convenio Colectivo Sindical de Ámbito Interprovincial para la empresa «Honeywell Bull, S.A.», publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 30 de abril de 1976.

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de Bull España en el territorio español, a excepción de los centros de trabajo existentes actualmente en La Coruña, Granada, Sevilla y Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal que preste sus servicios para Bull España mediante una relación laboral.

2. En todo caso, este Convenio colectivo no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 2 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2014, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

1. Llegado a su término la vigencia del presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado de año en año, a no ser que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. En materia de vigencia del Convenio colectivo tras su denuncia se estará a la regulación establecida en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio colectivo sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Bull España en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio colectivo.

2. Igualmente, las condiciones que se establecen en este Convenio colectivo, en su conjunto, serán compensables y absorbibles respecto de las que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio colectivo.

Artículo 6. *Garantía del Convenio colectivo.*

En el supuesto de que algún artículo o párrafo de este Convenio colectivo no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, quedara en vigor el resto del contenido del Convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar la nueva redacción de lo que hubiere quedado ineficaz o invalidado, sin perjuicio de que el resto del Convenio colectivo fuera totalmente aplicable.

## CAPÍTULO II

### Organización de trabajo

#### Artículo 7. *Sistema de clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten servicios en Bull España incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo serán clasificados, según sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en los siguientes grupos profesionales, a los cuales se añade su correspondiente definición.

- Grupo 1. Auxiliar. Integrado por profesionales que realizan una serie de actividades específicas, con unas instrucciones proporcionadas que permiten cierta variación dentro de los procedimientos aplicados. Se hacen cargo del cumplimiento puntual y preciso de tareas rutinarias, dejando al supervisor inmediato las dudas poco comunes, y en ocasiones su revisión puede efectuarla el supervisor inmediato. Se hacen cargo igualmente del cumplimiento puntual y preciso de tareas no rutinarias pero de carácter temporal.

- Grupo 2. Técnicos. Responsables de diversas tareas técnicas y profesionales sujetas a unos procedimientos y políticas bien definidos, aunque sí deben planificar y organizar el trabajo siguiendo un orden adecuado. Avanzadas habilidades técnicas, analíticas y de resolución de problemas.

- Grupo 3. Especialistas. Profesionales con avanzadas habilidades técnicas, analíticas y de resolución de problemas, así como con un amplio conocimiento de las estrategias del departamento y las necesidades de los clientes. Trabajan de manera independiente y proporcionan asesoramiento dentro de las áreas funcionales específicas.

- Grupo 4. Mandos Intermedios y Expertos Cualificados. Líderes de proyecto/unidad/tecnología que aplican conocimientos más profundos, habilidades avanzadas de resolución de problemas y conocen las prioridades de la Compañía para convertir la dirección estratégica en actividades de implementación. Disponen de una exhaustiva experiencia y visión empresarial para tomar decisiones. Expertos en negocios y asuntos funcionales/técnicos que precisan de un conocimiento profundo en varios aspectos de un área.

- Grupo 5. Dirección y Gerencia. Requieren un liderazgo complejo con el fin de conseguir resultados finales en los que se alcancen objetivos globales y/o comerciales. Definen la visión o dirección para un área, región o unidad dentro de la Organización total. Liderazgo de una unidad de negocio, área funcional o varias pequeñas. Desarrollan políticas y estrategias de alta dirección y establecen objetivos dentro de su unidad.

#### Artículo 8. *Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.*

1. Conforme al artículo 24 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones de los trabajadores de Bull España producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Compañía.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

## CAPÍTULO III

**Contratación**Artículo 9. *Periodo de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores.

2. En el supuesto de los contratos de duración determinada recogidos en artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que hayan sido concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

3. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Compañía.

5. En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 10. *Ceses.*

1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito duplicado y firmado, con copia a su superior jerárquico, entregándose al trabajador una copia de este escrito debidamente sellado, con al menos quince días naturales de antelación a la fecha de efectos de la extinción.

2. La Compañía y los trabajadores podrán fijar de mutuo acuerdo, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso de la misma, periodos de preaviso superiores a quince días naturales en función de las características del puesto de trabajo, funciones y responsabilidades que desempeñe el trabajador.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Compañía a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

## CAPÍTULO IV

**Retribución y movilidad geográfica**Artículo 11. *Estructura salarial.*

El salario fijo de los trabajadores se dividirá en los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Complemento «*Ad Personam*», el cual se abonará exclusivamente en aquellos supuestos que se recogen en el artículo 14 de este Convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo ya expuesto, se mantendrán aquellos otros conceptos salariales que pudieran existir en relación con algunos trabajadores.

**Artículo 12. Salario base.**

Los grupos profesionales definidos en el artículo 7 de este Convenio colectivo tienen establecidos los siguientes Salarios Base, los cuales no serán incrementados salvo acuerdo expreso entre la Compañía y la representación legal de los trabajadores:

Grupo profesional	Salario base año (euros)
Grupo 1	9.646
Grupo 2	18.844
Grupo 3	28.280
Grupo 4	37.086
Grupo 5	45.710

**Artículo 13. Plus Convenio.**

1. El Plus Convenio vendrá integrado por el salario fijo de los trabajadores que exceda de la cuantía establecida para el Salario Base de cada grupo profesional de acuerdo con el artículo 12 y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de este Convenio Colectivo.

2. En el caso de los trabajadores de la Compañía a fecha 31 de diciembre de 2013, el Plus Convenio vendrá integrado por la diferencia entre el salario fijo íntegro que venían percibiendo a dicha fecha y el Salario Base de cada grupo profesional de acuerdo con el artículo 12, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 14 de este Convenio colectivo. Dicha diferencia no será compensable ni absorbible.

**Artículo 14. Complemento de Antigüedad, Complemento de Calidad/Cantidad y Complemento «Ad Personam».**

1. Con carácter general y efectos del día 1 de enero de 2014, se suprime el denominado «Complemento de Antigüedad» vigente en la Compañía hasta el día 31 de diciembre de 2013.

2. No obstante, aquellos trabajadores de la Compañía que vinieran percibiendo el referido «Complemento de Antigüedad» con anterioridad al día 1 de enero de 2014 y en los términos establecidos en el anterior Convenio Colectivo de Bull España, continuarán percibiéndolo a título personal bajo la denominación «Complemento Ad Personam».

El importe del «Complemento Ad Personam» será equivalente al importe del «Complemento de Antigüedad» en su última cuantía y no estará sujeto a incremento alguno en el futuro, todo ello a salvo de lo dispuesto en el siguiente apartado 4.

3. Sin perjuicio de lo anterior, el «Complemento Ad Personam» de aquellos trabajadores de la Compañía que cumplan un cuatrienio de antigüedad en los años 2014 o 2015 se abonará o incrementará en las siguientes cuantías en la fecha en la que los trabajadores cumplan dicho cuatrienio, sin que éste se incremente de nuevo en el futuro:

a) Trabajadores que cumplan un cuatrienio de antigüedad en el año 2014. Una cuantía equivalente al 50% de la cantidad bruta mensual establecida hasta el día 31 de diciembre de 2013 en concepto de «Complemento de Antigüedad». Es decir, 50% \* 80,3 euros.

b) Trabajadores que cumplan un cuatrienio de antigüedad en el año 2015. Una cuantía equivalente al 25 % de la cantidad bruta mensual establecida hasta el día 31 de diciembre de 2013 en concepto de «Complemento de Antigüedad». Es decir, 25 % \* 80,3 euros.

4. Los trabajadores de la Compañía que vienen percibiendo el denominado «Complemento de Calidad/Cantidad» continuarán percibiéndolo en su actual cuantía, la

cual pasará a incluirse dentro del «Complemento *Ad Personam*» y no estará sujeta a incremento alguno en el futuro.

5. El «Complemento *Ad Personam*» no será compensable ni absorbible en ningún caso.

#### Artículo 15. *Pagas extraordinarias.*

1. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio colectivo se abonarán en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias.

2. Las pagas extraordinarias, las cuales comprenderán única y exclusivamente los conceptos «Salario Base», «Plus Convenio» y «Complemento *Ad Personam*», se devengarán y abonarán en las siguientes fechas:

a) Paga de verano: se devengará entre los días 1 de enero y 30 de junio de cada año y se abonará en el mes de julio.

b) Paga de invierno: se devengará entre los días 1 de julio y 31 de diciembre de cada año y se abonará en el mes de diciembre.

#### Artículo 16. *Plus de Nocturnidad y de Turnicidad.*

1. Plus de Nocturnidad. Se aplicará a las horas trabajadas entre las 22 y las 7 horas un recargo del 50 % sobre el valor de la hora normal.

2. Plus de Turno de Noche. Se aplicará a todas las horas del turno de noche un recargo del 25 % a condición de que el turno tenga, al menos, cuatro horas de noche.

3. Plus de Turno en Sábado hasta 14 horas. Se aplicará a las horas trabajadas en turno de sábado hasta las 14 horas un recargo del 50 % sobre el valor de la hora normal.

4. Plus de Turno en Festivo. Se aplicará a las horas trabajadas en turno de festivo un recargo del 100 % sobre el valor de la hora normal.

5. Todo el personal que trabaja a turno tendrá derecho a dos días seguidos libres a la semana, siempre que los turnos sean de ocho horas diarias.

Sin perjuicio de lo ya expuesto, se permitirán los posibles acuerdos de carácter individual que pudieran existir entre la Compañía y los trabajadores en esta materia.

#### Artículo 17. *Política de desplazamientos, dietas y gastos.*

La Compañía mantendrá en cada momento una política en materia de desplazamientos, dietas y gastos en la que se mantendrán los criterios seguidos hasta la fecha para el devengo y pago de dichas dietas y gastos, así como el importe de los mismos, aplicándose igualmente al resto de desplazamientos el principio de gastos justificados.

#### Artículo 18. *Revisión salarial.*

1. La Compañía establecerá y pondrá en práctica un sistema de revisión salarial anual basado en las siguientes premisas:

a) Que el margen contributivo de la Compañía al cierre del último ejercicio alcance un determinado porcentaje mínimo en relación con el importe de los ingresos brutos de dicho ejercicio. Este porcentaje mínimo podrá reducirse en función del volumen de ingresos brutos del ejercicio.

b) Que la productividad de la Compañía al cierre del último ejercicio en comparación con el ejercicio cerrado anterior no sea negativo. A estos efectos, la productividad vendrá determinada por el resultado de dividir el importe de los ingresos netos del ejercicio entre la media de la plantilla de la Compañía en dicho ejercicio.

2. Siempre y cuando se cumplan las dos premisas establecidas en el apartado anterior, la Compañía acordará realizar una revisión salarial, la cual no será compensable

ni absorbible, para lo cual destinará una cantidad total que se concretará con arreglo a un determinado porcentaje del margen contributivo al cierre del último ejercicio.

De la anterior cantidad total, la mitad se destinará como revisión salarial general, sujeta a los límites que se indican en el siguiente apartado, y la mitad restante se destinará como revisión salarial a repartir por la Compañía.

3. En relación con la revisión salarial general, esta se distribuirá entre los trabajadores de la Compañía de acuerdo con el resultado de la evaluación anual del desempeño de cada trabajador y su calificación con arreglo a dicha evaluación, sin que aquellos trabajadores que obtengan la peor calificación participen en la revisión salarial.

En todo caso, la cantidad que pudiera percibir cada trabajador en concepto de revisión salarial general podrá verse ajustada atendiendo al nivel salarial del trabajador y del resto de trabajadores de su grupo profesional, así como a criterios objetivos de mercado.

4. La Compañía y la representación legal de los trabajadores se comprometen a acordar los términos del sistema de revisión salarial anual, con arreglo a las anteriores premisas y condiciones, en un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la Compañía y la representación legal de los trabajadores se comprometen a establecer una política que pudiera ser de aplicación en esta materia.

### CAPÍTULO V

#### Beneficios sociales

#### Artículo 20. *Incapacidad temporal.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, la Compañía complementará las mismas hasta el 100 % de los conceptos «Salario Base», «Plus Convenio» y «Complemento *Ad Personam*» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, en los que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones económicas, la Compañía complementará las mismas con los siguientes límites:

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, entendiéndose por tales las recogidas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE de fecha 30 de julio de 2011), así como aquellos supuestos en los que el trabajador deba someterse a intervención quirúrgica que implique hospitalización.

En estos supuestos, la Compañía complementará las prestaciones económicas, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas, hasta el 100 % de los conceptos «Salario Base», «Plus Convenio» y «Complemento *Ad Personam*».

b) Primera a tercera baja médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural. En estos supuestos, la Compañía complementará las prestaciones económicas, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas, hasta el 100 % de los conceptos «Salario Base», «Plus Convenio» y «Complemento *Ad Personam*» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

c) Cuarta baja médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural. En estos supuestos, la Compañía complementará las prestaciones económicas, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas, hasta el 80 % de la base reguladora del mes anterior al de la incapacidad temporal.

d) A partir de la quinta baja médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural, la Compañía no complementará las prestaciones económicas a las que pudiera tener derecho el trabajador.

3. Los trabajadores deberán justificar debidamente cualquier baja médica a través de los correspondientes justificantes médicos o partes de baja, los cuales deberán ser facilitados en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la fecha de inicio de la baja.

#### Artículo 21. *Seguro de vida y accidentes.*

La Compañía mantendrá en cada momento una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes para todos sus trabajadores, la cual se regirá por sus propios términos y condiciones, con el fin de asegurar las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de cualquier enfermedad o accidente.

#### Artículo 22. *Programa de Previsión Social.*

1. Con carácter general y efectos del día 1 de enero de 2014, se suprime el Programa de Previsión Social vigente en la Compañía hasta el día 31 de diciembre de 2013, manteniéndolo no obstante como una condición más beneficiosa «*ad personam*» para los trabajadores de la Compañía que, a fecha 31 de diciembre de 2013, fueran partícipes de dicho Programa de Previsión Social y con arreglo a los límites que se acuerden entre la Compañía y la representación legal de los trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda mantener el Plan de Pensiones vigente en la Compañía a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, de manera que los trabajadores puedan realizar aportación a dicho plan a título individual y de manera voluntaria, sin que la Compañía tenga que efectuar ningún tipo de aportación.

### CAPÍTULO VI

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 23. *Jornada y horario de trabajo.*

1. Con carácter general, la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.780 horas, si bien el número de horas de trabajo efectivo en cada año vendrá determinado por la aplicación del calendario de trabajo indicado en el siguiente apartado. En todo caso, aquellos trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo de clientes o para clientes deberán cumplir la jornada y horario de trabajo establecidos en cada cliente, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso establecidos legalmente.

2. La jornada de trabajo de aquellos trabajadores de la Compañía que no presten servicios en las oficinas de clientes o para clientes se distribuirá con arreglo al siguiente horario de trabajo:

a) Con carácter general, de lunes a jueves 8 horas y media y los viernes 6 horas y media.

b) Durante los meses de julio y agosto, así como el primer día laborable del mes de septiembre, se llevará a cabo una jornada intensiva de lunes a viernes de 6 horas y media, distribuidas de lunes a jueves de 08 a 17:30 horas, con una hora para comer, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, en los que el horario será de 08



a 14:30 horas, así como el primer día laborable del mes de septiembre que no sea viernes. Los viernes de todo el año el horario será de 08 a 14:30 horas.

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán libres a todos los efectos.

3. En el caso de aquellos trabajadores de la Compañía que presten servicios en los centros de trabajo de clientes o para clientes, la distribución horaria de su jornada de trabajo se llevará a cabo con arreglo al horario del centro de trabajo de destino y/o las necesidades del cliente en cada momento. Se respetarán en todo caso aquellos acuerdos individuales formalizados entre la Compañía y estos trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo en relación con esta materia y períodos de descanso compensatorios, consistente en una semana natural a disfrutar entre los días 1 de octubre y 1 de abril del siguiente año.

4. La Compañía, dentro de su filosofía de fomentar la conciliación de la vida personal y profesional, apuesta por medidas de flexibilidad horaria. En este sentido, se permite la flexibilidad en el horario de entrada, entre las 7.30 y las 9 horas, y en el horario o de salida, entre las 17 y las 18.30 horas, en relación con el horario de trabajo establecido en el anterior apartado 2, siempre y cuando las necesidades del negocio, servicio y/o del cliente lo permitan.

#### Artículo 24. *Distribución irregular de la jornada.*

1. La Compañía podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

2. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada.

#### Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Con carácter general, los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de veintidós días laborables. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

2. Las vacaciones se disfrutarán en los siguientes periodos:

– Con carácter general, 2/3 del período de vacaciones anuales se disfrutarán entre los meses de julio y agosto, sujeto a las necesidades de servicio de la Compañía.

– El resto del período de vacaciones anuales se disfrutarán en un máximo de tres períodos.

La Compañía, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá modificar dichos periodos cuando las necesidades organizativas de la misma así lo requieran.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias*

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias habituales.

2. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y se abonarán de acuerdo con la siguiente escala:

Horas extraordinarias	Importe
Ordinarias . . . . .	140% valor hora ordinaria.
Nocturnas (22 h - 06 h) . . . . .	160% valor hora ordinaria.
Festivos . . . . .	175% valor hora ordinaria.

A estos efectos, el valor de la hora ordinaria se determinará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Complemento Ad Personam}}{40 \times 52}$$

3. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la Compañía y el trabajador acuerden previamente compensar las horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dicha compensación se realizará con arreglo a la siguiente escala:

Horas extraordinarias	Importe
Ordinarias . . . . .	1 hora y 24 minutos (140% valor hora ordinaria).
Nocturnas (22h - 06h). . . . .	1 hora y 36 minutos (160% valor hora ordinaria).
Festivos . . . . .	1 hora y 45 minutos (175% valor hora ordinaria).

4. Previo acuerdo entre la Compañía y el trabajador, la compensación de horas extraordinarias con tiempos equivalentes de descanso retribuido se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en el mes de enero del año siguiente.

#### Artículo 27. Régimen de Disponibilidad («OnCall»).

1. Cuando las necesidades de trabajo y la naturaleza de los servicios acordados con los clientes lo requieran, la Compañía podrá solicitar a los trabajadores la prestación de sus servicios de acuerdo con un régimen de disponibilidad (internamente conocido como «OnCall»), todo ello con el fin de que garantizar a los clientes una cobertura de servicios de 24 horas, 7 días a la semana.

2. La prestación de servicios, por parte de los trabajadores, en régimen de disponibilidad tendrá carácter voluntario y se retribuirá por medio de una compensación económica equivalente a 300 euros brutos a la semana, la cual se distribuirá de acuerdo con la siguiente escala:

Tipología horas	Retribución (Euros)
Hora Ordinaria (A): Lunes - Viernes (18 h - 22 h) . . . . .	1,90
Hora Nocturna (B): 22 h - 07 h . . . . .	2,20
Hora Sábados/ Festivos (C): Viernes 22 h - Lunes 07 h . .	2,80

3. Sin perjuicio de lo ya expuesto, se permitirán los posibles acuerdos de carácter individual que pudieran existir entre la Compañía y algunos trabajadores en relación con el importe de la anterior compensación económica.

4. Alternativamente, la prestación de servicios en régimen de disponibilidad se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente a dos días por cada semana de trabajo en régimen de disponibilidad.

## CAPÍTULO VII

### Derechos sindicales

#### Artículo 28. Derechos sindicales

La Compañía respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

## Artículo 29. *Comité Intercentros.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Compañía, deban ser tratados con carácter general.

Específicamente, el Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 41, 51 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y también se encontrará legitimado para negociar convenios colectivos de empresa con arreglo al artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la Compañía.

2. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

3. Los cambios que se produzcan en la representación legal de los trabajadores con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la Compañía, se tendrán en cuenta con carácter anual, a fecha 31 de diciembre, para modificar, en su caso, la composición del Comité Intercentros.

4. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de capacidad y sigilo profesional.

## Disposición adicional primera. *Regularización de las pagas extraordinarias y vacaciones.*

Debido a la modificación, a través del presente Convenio colectivo, de los criterios de devengo y abono de las pagas extraordinarias y de las vacaciones anuales existentes previamente en la Compañía, se hace necesario proceder a la regularización de ambos conceptos, lo que se hará de la siguiente forma:

a) La regularización de la paga extraordinaria devengada por los trabajadores de la Compañía a fecha 31 de diciembre de 2013 se llevará a cabo a lo largo de un período de dos años a contar desde esa fecha, es decir durante los años 2014 y 2015 y a razón de un pago en cada uno de estos años.

b) La regularización de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por los trabajadores de la Compañía a fecha 31 de diciembre de 2013 se realizará durante un período de cuatro años a contar desde esa fecha, es decir durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, de tal modo que los trabajadores podrán disfrutar dichas vacaciones a razón de un 25 % de las mismas en cada uno de los años indicados.

## Disposición adicional segunda. *Seguro de asistencia.*

Se acuerda suprimir el seguro colectivo de asistencia con efectos del día 31 de diciembre de 2013.

## Disposición adicional tercera. *Comisión Mixta de Interpretación y Control*

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo constituirán una Comisión Mixta que, con carácter general, entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en este Convenio Colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

- Interpretación del Convenio Colectivo en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación y conciliación, en caso de conflicto entre la Compañía y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Mixta a los efectos de interpretar lo acordado y ofrecer su mediación.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de la norma acordada. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

2. Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

3. La Comisión mixta estará formada por un máximo de doce miembros, seis miembros en representación de los representantes de los trabajadores y seis miembros en representación de la Compañía, como máximo. Igualmente, se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio colectivo dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

6. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

7. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas de la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo que afecten a las materias establecidas en dicho artículo mediante acuerdo entre las partes.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional quinta. *Plan de Igualdad.*

Las partes acuerdan expresamente asumir y aceptar en su totalidad y como parte integrante del Convenio colectivo, el Plan de Igualdad firmado por la Compañía y la representación legal de los trabajadores.

Disposición adicional sexta. *Código ético.*

Las partes acuerdan expresamente asumir y aceptar en su totalidad y como parte integrante del Convenio Colectivo, el Código Ético del Grupo Bull vigente en cada momento. Asimismo y sin perjuicio de lo dispuesto en el referido Código Ético del Grupo Bull, la Compañía y la representación legal de los trabajadores se comprometen a suscribir un Código Ético específico para la Compañía y de aplicación a todos sus trabajadores.

Disposición adicional séptima. *Normativa supletoria.*

Las partes acuerdan que, en aquellas materias no previstas expresamente en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

Disposición transitoria primera. *Compensación por incremento de jornada.*

Como compensación por el incremento de la jornada ordinaria máxima anual con arreglo al artículo 23 de este Convenio colectivo, los trabajadores de la Compañía a fecha 31 de diciembre de 2013 disfrutarán de dos días de permiso retribuido al año por asuntos propios, no acumulables en años sucesivos, siempre y cuando les fuera de aplicación el anterior Convenio Colectivo de Bull España y no exista un conflicto con lo dispuesto en el referido artículo 23 en cuanto a la jornada y horario de trabajo establecidos en cada cliente.

Disposición transitoria segunda. *Vacaciones.*

Aquellos trabajadores de la Compañía a fecha 31 de diciembre de 2013 a los que les fuera de aplicación el anterior Convenio colectivo de Bull España y que tuvieran reconocido un período de vacaciones anuales superior al establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo, mantendrán dicho período superior a título personal y como condición más beneficiosa, sin que el mismo pueda verse incrementado en el futuro. En todo caso, dicho periodo estará sujeto a un límite máximo de veinticinco días laborales al año.

Firmado en Madrid, a 10 de abril de 2014.

Firma de los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo:

Por parte de la Compañía: Don Javier Merino Morena, don Francisco Javier Martínez García y don Iván Montero Redondo.

Por parte de la representación legal de los trabajadores: Don Guillermo Robles Torres, don Víctor García Cuevas, doña Julia Alastuey Cabero, don José Alfonso Varela Ramos, don Rafael Torres Jiménez y don Jesús Abraldes Sanz.