

## ANEXO II

- I. Denominación de la convocatoria.
- II. Datos de identificación del solicitante.
- III. Denominación del proyecto arqueológico.
- IV. Autorización del país donde se va a realizar la intervención.
- V. Extracto del currículum vitae, con indicación de las titulaciones académicas, del solicitante y de los colaboradores principales que participan en el proyecto.
- VI. Descripción del proyecto especificando la parte del proyecto a realizar en el ejercicio de 2000.
- VII. Medios técnicos e infraestructura con que cuenta el solicitante para realizar el proyecto.
- VIII. Presupuesto total con desglose de las distintas partidas del gasto a ejecutar en el ejercicio de 2000.
- IX. Declaración de las ayudas que se hayan solicitado hasta la fecha, destinadas a la actividad para la que se solicita la ayuda, con indicación de las recibidas o previstas de otras entidades públicas o privadas, detallando los gastos atribuidos total o parcialmente a cada financiador.
- X. Informe de las actividades realizadas en caso de tratarse de la continuación de un proyecto iniciado con anterioridad.

D./D.<sup>a</sup> ....., en su propio nombre y derecho/representante legal de la entidad solicitante, declara que todos los datos obrantes en el presente anexo son veraces.

..... a ..... de ..... 2001.

Firmado: .....

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**7580**

*ORDEN de 17 de abril de 2001 por la que se modifica y prorroga la vigencia de la de 1 de diciembre de 1999, reguladora de la concesión de ayudas a los trabajadores y armadores de buques de pesca, de todas las modalidades, que faenaban al amparo del Acuerdo de Cooperación en materia de Pesca Marítima, suscrito entre la Unión Europea y el Reino de Marruecos, afectados por la expiración del mismo desde el 1 de diciembre de 1999.*

El 30 de noviembre de 1999, la flota que faenaba en aguas bajo soberanía y jurisdicción del Reino de Marruecos tuvo que cesar en su actividad por expirar el acuerdo pesquero suscrito con la Unión Europea, para el período comprendido entre 1995 y 1999.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 1 de diciembre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 3), dictada en desarrollo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de noviembre del mismo año, instrumentó unas ayudas en favor de los trabajadores y armadores de los buques de pesca, de todas las modalidades, afectados por la inmovilización forzosa de la flota, que fueron previstas inicialmente para un período de seis meses de duración, a partir del 1 de diciembre de 1999. No obstante, quedó previsto que en caso de persistir la situación de inmovilización se podría ampliar la duración de las ayudas de acuerdo con la normativa comunitaria y en función de las expectativas existentes. Dicha prórroga se materializó por medio de las Órdenes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 18 de mayo de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 20), de 28 de diciembre de 2000 («Boletín Oficial del Estado» del 29), de 6 de febrero de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 8) y de 13 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 14), por las que, consecutivamente, se amplió el período de concesión de las ayudas extraordinarias hasta el 31 de marzo de 2001. Puesto que en la actualidad siguen perviviendo las razones que aconsejaron el mantenimiento de las ayudas citadas, la presente Orden tiene por objeto habilitar una nueva prórroga de las mismas.

En su virtud, dispongo:

### Artículo primero. Objeto.

Las ayudas reguladas en la Orden de 1 de diciembre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 3) se prorrogan hasta el 30 de abril de 2001.

### Artículo segundo. Financiación.

El pago de las ayudas cuya prórroga se dispone por la presente Orden, se hará con cargo a los fondos que al efecto se habiliten, y que serán objeto de ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, provenientes de las aportaciones previstas con ocasión de los paros de la flota que faena en el Caladero de Marruecos.

La Tesorería General de la Seguridad Social arbitrará los procedimientos de gestión financiera y registro contable necesarios, que permitan anticipar los fondos necesarios para el pago extrapresupuestario por el Instituto Social de la Marina de las ayudas que correspondan, así como para llevar cuenta de relación diferenciada de los ingresos y pagos que por tal motivo se produzcan.

### Artículo tercero.

Se añade un nuevo párrafo tercero al artículo 8 de la Orden de 1 de diciembre de 1999 con la siguiente redacción:

«El Instituto Social de la Marina articulará los instrumentos precisos para garantizar que el percibo de las ayudas se ajusta a lo dispuesto en el artículo 3 de la presente Orden.»

### Disposición final primera. Facultad de aplicación.

El Instituto Social de la Marina, en el ámbito de sus atribuciones, podrá dictar las resoluciones y adoptar las medidas oportunas para aplicación de la presente Orden.

### Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de abril de 2001.

APARICIO PÉREZ

Excmo. Sr. Secretario de Estado de la Seguridad Social, Ilmo. Sr. Secretario general de Empleo, Ilma. Sra. Directora general de Trabajo e Ilmos. Sres. Directores generales del Instituto Social de la Marina y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

**7581**

*RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada», (Código de Convenio número 9012312), que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Comités de Empresa de los Centros de Trabajo en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 marzo de 2001.—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.<sup>a</sup>

#### 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 pacto anterior, el día de la firma del Convenio.

El personal de nuevo ingreso 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 2001, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha y finalizando el día 31 de diciembre de 2001.

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

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

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.

5.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 José Manuel Fariña Pazos y don José Luis Solar Carrasco.

Representación de la Compañía: Don Vicente Paramio Gimeno y don Juan Ignacio Argote Azofra.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

#### Jornada, vacaciones, permisos y licencias

##### 6.º *Jornada.*

6.1 Para 2001 se mantiene una jornada semanal de treinta y ocho horas treinta minutos de trabajo.

6.2 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 reflejará el total de horas del presente año 2001, en este caso, 1.735,5 horas.

6.3 El personal que disfruta de jornada intensiva, la iniciará el día 11 de Junio y su duración será de cuarenta días laborables, durante los cuales la jornada diaria será de lunes a jueves, de 6 horas 45 minutos y los viernes, de 6 horas. La distribución de horas semanales que representa esta jornada intensiva, se realizará según consta en los horarios establecidos en el pacto 7.º

6.4 El trabajador que realice sus vacaciones en periodo 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 periodo de jornada continuada.

7.º *Horarios de trabajo.*—Durante 2001 los horarios de los distintos Centros de Trabajo de la Compañía afectada por este Convenio, serán los relacionados en el anexo número 1.

7.1 Turnos 7 × 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.

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

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

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

7.1.4 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.

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

8.º *Vacaciones.*—En 2001, 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:

8.1 Veintiocho días, del 30 de julio al 26 de agosto, ambos inclusive.

Cuando por necesidades de trabajo en la Compañía, un trabajador —de cualquier Dirección, excepto Managed 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.

8.2 Tres días de vacaciones complementarias, que se disfrutarán de manera individual y de acuerdo con lo establecido en el pacto 8.4.

8.3 El personal conserva su derecho a unas vacaciones en razón a la antigüedad en la compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

A los quince años de antigüedad: Un día.

A los dieciocho años de antigüedad: Tres días.

Desde los veintiún años de antigüedad: Cuatro días.

8.4 El período durante el cual podrán realizarse las vacaciones a que se refieren los pactos 8.2 y 8.3, 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. 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.

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 retribuidas, se aplicará al personal que realice éstas fuera del período pactado en Convenio.

##### 9.º *Calendario Laboral.*

9.1 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.

9.2 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.

10.º *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 retribuidos 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.

#### 10.1 Fallecimiento:

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - días
Cónyuge .....	4	5
Padres .....	3	5
Suegros .....	3	5
Abuelos .....	3	5
Hijos .....	3	5
Hermanos .....	3	5
Cuñados .....	2	4
Hijos políticos .....	2	4
Nietos .....	2	4
Abuelos políticos .....	2	4

#### 10.2 Enfermedad grave (ingreso hospitalario):

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - días
Cónyuge .....	4	5
Padres .....	3	5
Suegros .....	3	5
Abuelos .....	3	5
Hijos .....	3	5
Hermanos .....	3	5
Cuñados .....	2	4
Hijos políticos .....	2	4
Nietos .....	2	4
Abuelos políticos .....	2	4

10.3 Nacimiento o adopción legal de hijos: El nacimiento o adopción de un hijo proporcionará al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo los días que se expresan a continuación:

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - días
Hijos .....	3 (*)	5 (**)

(\*) Al menos dos días laborables.

(\*\*) Días naturales.

#### 10.4 Intervención quirúrgica (no grave):

Cónyuge: Un día.

Padres: Un día.

Suegros: Un día.

Hijos: Un día.

Hermanos: Un día.

10.5 Atención en urgencias de familiar directo: 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, ineludiblemente, la hora en que ha sido atendido.

#### 10.6 Matrimonio:

Interesado: Quince días.

Hijos: Un día.

Padres: Un día.

Padres políticos: Un día.

Nietos: Un día.

Hermanos: Un día.

Cuñados: Un día.

#### 10.7 Traslado de domicilio:

Interesado: Un día.

10.8 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 indispuesto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

10.9 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.

10.10 Asistencia a consulta médica especialista: Por el tiempo necesario.

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

10.11 Extracción dentaria: Por las horas que restan desde la salida del trabajo.

10.12 Donación de sangre: Sólo en caso de donación desinteresada.

10.13 Asistencia a entierro:

a) Entierro trabajador. En este caso tienen derecho a permiso retribuido los responsables de departamento, el Comité, cuatro personas del propio departamento y una de cada uno de los demás.

b) Entierro familiar del trabajador. Tienen derecho a permiso retribuido los responsables de departamento, el Comité y cuatro personas del propio departamento.

10.14 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.

10.15 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.

10.16 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.

11.º *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. 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 nueve meses.

### SECCIÓN 3.ª

#### Retribuciones

12.º *Sueldos y salarios.*—Se establecen los siguientes incrementos para todo el personal:

12.1 El aumento será del 3 por 100 sobre los sueldos mensuales (concepto nómina: sueldo) percibidos conforme al Convenio de 2000.

12.2 Revisión condicionada a que concurran estos dos supuestos:

1) Que el IPC supere el 2,5 por 100.

La revisión se realizaría desde el 2,5 por 100 hasta el IPC real 2001 publicado por el Gobierno. Esto es, la cantidad que saliese de la diferencia entre ambas cifras.

2) Que durante el año 2001 se consiga, por una parte, el facturado total de la compañía y, por otra, el resultado operativo.

El desarrollo de estos parámetros se realizaría según la tabla que se expone a continuación:

Si se consiguiese el facturado total de la compañía establecido en el Budget 2001 y que asciende a 22.816,7 MM de pesetas:

Si se alcanzase el 90 por 100, se aplicaría el 0,25 de la diferencia.

Si se alcanzase el 100 por 100, se aplicaría el 0,50 de la diferencia.

Si se alcanzase el 110 por 100, se aplicaría el 0,75 de la diferencia.

Si se consiguiese el resultado operativo de la compañía establecido en el Budget 2001 y que asciende a 1.682 MM de pesetas:

Si resultado igual al 90 por 100, se aplicaría el 0,25 de la diferencia.  
Si resultado igual al 100 por 100, se aplicaría el 0,50 de la diferencia.  
Si resultado igual al 110 por 100, se aplicaría el 0,75 de la diferencia.

En el caso de que se consiguieran las dos condiciones, los factores a utilizar serían los siguientes:

Si resultado igual al 90 por 100, se aplicaría el 0,50 de la diferencia.  
Si resultado igual al 100 por 100, se aplicaría el 1,00 de la diferencia.  
Si resultado igual al 110 por 100, se aplicaría el 1,50 de la diferencia.

Cuando el resultado se encuentre en un valor intermedio, se aplicaría como valor de la diferencia la cantidad proporcional correspondiente entre los valores anterior y posterior indicados en la formulación.

El posible aumento conseguido tendría el carácter de consolidable en el salario.

El reparto de la cantidad de aumento, resultante de la aplicación de las tablas de consecución de objetivos anteriormente descritas, se haría con el siguiente criterio de distribución: proporcional hasta el 1 por 100 y lineal en lo que pueda superar el 1 por 100.

13.º *Distribución del número de pagas anuales.*—Para el personal de nuevo ingreso, será de doce 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 doce pagas anuales en vez de 14,833 pagas.

14.º *Pagas extraordinarias.*—En el transcurso de los Convenios Colectivos han quedado establecidas de la forma siguiente:

Su importe es calculado única y exclusivamente sobre sueldo, más antigüedad (conceptos nómina: sueldo, complemento de puesto de trabajo y trienios).

14.1 *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.

14.2 *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.

14.3 *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 dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Enero-diciembre año actual.

14.4 *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 dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Diciembre año anterior-diciembre año actual.

14.5 *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*—El personal en esta situación percibirá las pagas de Navidad y Julio en las mismas cuantías que si estuvieran presentes en la Compañía. La gratificación de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

15.º *Plus Nivel Managed Services.*—Los importes establecidos en el Convenio 2.000 se incrementarán en un 3 por 100.

La Dirección de Managed Services publicará en su momento la tabla correspondiente a los distintos niveles, recogiendo las modificaciones que se produzcan.

El cobro del plus nivel tendrá lugar una vez superado favorablemente el período de prácticas establecido, que es de cuatro meses. Estos cuatro meses se computarán a partir del momento en el que en el centro de trabajo en cuestión se produzca la entrega del primer equipo vendido. superado el período de prácticas, el cobro del plus nivel tendrá efectos a partir del tercer mes de dicho período.

16.º *Trienios.*—El importe correspondiente a un trienio se establece en 1.463 pesetas, para quienes cobran en 14,833 pagas. Y en 1.808 pesetas, 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.

17.º *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 y 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 las horas trabajadas como extraordinarias y la cantidad de 7.773 pesetas/día en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aun cuando el técnico no deba atender ningún aviso.

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.

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

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

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.

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

20.º *Enfermedad o accidente vendedores.*—Los vendedores/as que sean baja, incluida la de maternidad, por un periodo 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.

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

22.º *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.

#### SECCIÓN 4.ª

##### Varios

23.º *Subvención de comida.*—Se establece un valor de 1.133 pesetas/día que se modificará en sucesivos Convenios de acuerdo al incremento porcentual de salarios, salvo pacto en contra. Entendiendo que la subvención de comida se efectúa para los días laborables con derecho a ella, se crea un concepto denominado «Plus subvención de comida», estableciéndose la siguiente fórmula de cálculo cuyo pago en nómina se efectuará por una cantidad igual, en 12 pagas anuales, coincidentes con los meses del año:

Total días año con derecho a comida menos 7 (media de vacaciones complementarias de la Compañía, más dos días año por motivos varios), multiplicado por el valor día y dividido entre 12 meses.

Todo el personal tendrá 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.

23.1 *Posibilidad de cambio a «ticket restaurant»:* La empresa ofertará en breve la posibilidad individual de cambiarse de la subvención comida a la modalidad de «ticket restaurant», cuya normativa se explicará ampliamente en su momento. 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.

23.2 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.

24.º 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.

25.º *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.

26.º *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.

27.º *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 anuncio del centro de trabajo 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

#### 28.º *Ayuda a estudios.*

28.1 Cuantía: La cuantía de Ayuda a Estudios pasa a ser de 24.419 pesetas. Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, en sus vertientes de Formación Profesional, Primaria, Secundaria, COU, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios.

28.2 Reducción de jornada: 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.

28.3 Elección de turno: El personal que curse los estudios establecidos en el punto 28.1, tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su departamento o sección existiere 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.

29.º *Préstamo de vivienda.*—Se eleva su importe máximo a 698.160 pesetas a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 48.495.160 pesetas.

29.1 Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda como vivienda habitual.

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

29.3 La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de este y su cónyuge en su caso.

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

30.º *Préstamo personal.*—La cuantía máxima del préstamo personal queda establecida en 95.340.- pesetas a devolver en 15 mensualidades.

La cuantía de dicho fondo se establece en 11.112.596 pesetas.

31.º *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 515.000 pesetas brutas año por cada discapacitado.

32.º *Guardería infantil.*—Los empleados de los Centros de Trabajo de Barcelona, con un hijo legalmente a su cargo que no tenga edad escolar, podrán solicitar el ingreso de éste en la Guardería Infantil en las condiciones vigentes (guardería única para todos y concertada por la Compañía).

32.1 La Guardería no se podrá utilizar los días no laborables, ni durante las vacaciones anuales a que tenga derecho el trabajador.

33.º *Colonia de vacaciones de verano para hijos de empleados.*—El valor máximo por plaza de colonia se establece para el presente año en 67.980 pesetas.

Podrán participar en la Colonia de vacaciones en las condiciones actuales los hijos de los empleados de la Compañía cualquiera que sea su lugar de residencia.

33.1 Se fija una única colonia de verano para toda la Compañía. Tendrá acceso a la misma 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.

33.2 La edad de los niños estará comprendida entre 8 y 14 años. Esto es, deberán tener cumplidos los 8 años el día de inicio de las colonias, o tener 14 años el día final de las colonias.

33.3 El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar de la Colonia será a cargo de la Compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado.

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

33.5 El control del cumplimiento de las normas será efectuado por la Dirección de RR.HH.

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

34.º *Seguro de vida.*—Los capitales asegurados en la nueva póliza establecida en el Convenio de 1989 se incrementarán en un 3,00 por 100. La participación del personal en el pago de las primas correspondientes se regirá 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.

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

34.2 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 1.989 se regirá por las mismas normas que la anterior.

## SECCIÓN 6.ª

### Derechos de representación sindical

#### 35.º *Garantías Sindicales*

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

35.2 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 pertenezca, 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, comunicado a la Dirección.

36.º *Comité intercentros.*—Se prorroga 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 cuatro miembros (dos de la representación empresarial y dos 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 2001

	LABORABLES		FIESTAS	HORAS MES
	LUN/JUE	VIERNES		
ENERO	18	4	1	177,00
FEBRERO	16	4		160,00
MARZO	17	5		174,50
ABRIL	15	3	3	145,50
MAYO	15	4	4	151,50
JUNIO	16	5		145,00
JULIO	16	4		132,00
AGOSTO	4	1		33,00
SEPTIEMB	16	4		160,00
OCTUBRE	19	3	1	179,50
NOVIEMB	16	4	2	160,00
DICIEMBRE	14	4	3	143,00
TOTAL	182	45	14	1.735,50

JORNADA INTENSIVA : 32  
 Lunes-Jueves:  
 Viernes: 8  
 HORAS: 01 DISTRIBUIDO

HORAS: 01 GENERAL

1.491,00 LUN/JUE  
 270,00 VIERNES  
 -25,50 COMPLEM.  
 1.275,00 LUN/JUE-NORMAL  
 216,00 LUN/JUE-INTENSIVA  
 222,00 VIERNES-NORMAL  
 48,00 VIERNES-INTENSIVA  
 -25,50 COMPLEMENTARIAS

1.735,50 TOTAL

1.735,50 TOTAL

HORAS SEMANALES : 38,74 = 38 Horas y 44 Minutos  
 Inicial - Reducción = Final  
 JORNADA SEMANAL : 38,50 0,00 38,50 = 38 Horas y 30 Minutos  
 Denominador Horas Extras 200,20

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

	INVERNO	VERANO

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

CONVENIO 2.000 : 1.727,00  
 DIFERENCIA 2.001 : 8,50

	FIESTAS		CONVENIO	
	NACIONALES	AUTONÓMICAS	LOCALES	
ENERO	1		6	
FEBRERO				
MARZO				
ABRIL	13		12	30
MAYO	1		2	14
JUNIO				
JULIO				
AGOSTO		15		
SEPTIEMBRE				
OCTUBRE	12			
NOVIEMBRE			1	9
DICIEMBRE	6, (8) Y 25			24
TOTAL	6		3	2

JORNADA INTENSIVA : DEL 11/6 AL 31/8

VACACIONES ANUALES : DEL 30/7 AL 26/8

