

preferencia sobre los demás para el cobro en el ejercicio inmediatamente siguiente, abonándoseles en el primer trimestre del mismo con el incremento del IPC real reconocido por el Gobierno de Aragón.

Sexto.—Procedimiento de tramitación de las solicitudes.

Con carácter general, los profesores con derecho a percibir la paga extraordinaria por antigüedad presentarán, ante la Dirección General de Administración Educativa del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, la solicitud de acuerdo al modelo que figura como anexo I.

La presentación de solicitudes se podrá realizar hasta el 17 de septiembre.

Estudiadas las solicitudes, se le comunicará a cada trabajador antes de noviembre de 2004, el importe total que debe percibir con la indicación de si lo hará en único pago o en los tres ya citados. En este último caso, cada una de los tres abonos que se deben hacer serán actualizados sobre la base del IPC real acumulado en cada ejercicio.

Para aquellos casos en que el profesor cause baja en la empresa a lo largo del año, se abrirá un plazo de 30 días a partir del hecho motivador de la baja para que tanto el trabajador como el centro lo comuniquen a la Comisión de Seguimiento.

Los defectos detectados o documentación insuficiente serán comunicados por escrito al centro educativo para que en el plazo de 10 días proceda a su subsanación, como ordena el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con indicación de que si así no lo hiciera se dará por desistida su petición, archivando si más trámites la solicitud.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento designada por la Mesa Sectorial que velará por el cumplimiento del procedimiento establecido en este apartado, revisará y fijará anualmente los porcentajes previstos, así mismo, garantizará que los afectados conozcan anualmente la incidencia de esta desviación en la cantidad que se les haya comunicado en un principio.

Séptimo.—Para el profesorado de los centros privados concertados en los niveles concertados, se fija un incremento salarial, con efectos de 1 de enero de 2004, a añadir al 2% que se determina en la Ley de Presupuestos del Estado para 2004, en los siguientes términos:

1. Educación Primaria y Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria:

Incremento anual: 367,62 euros.
Incremento mensual: 26, 26 euros.

2. Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional:

Incremento anual: 420,95 euros.
Incremento mensual: 30,07 euros.

Estos incrementos incluyen la consolidación de los 70 euros anuales recogidos en el acuerdo de 29 de abril de 2003 y pendientes de abono desde el mes enero del actual.

Octavo.—Al amparo de lo previsto en el Acuerdo suscrito por el Departamento de Educación, Cultura y Deportes de la DGA, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales el pasado día 29 de abril de 2003 sobre incremento retributivo del personal docente que estuviese prestando sus servicios en aulas convenidas del segundo ciclo de Educación Infantil, y teniendo en cuenta lo pactado en el mismo respecto al pago, la liquidación y reembolso del mismo, con efectos de 1 de septiembre de 2004, todo el personal docente de Educación Infantil de los centros privados con los que el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón mantenga suscrito convenio, percibirán el mismo complemento retributivo autonómico que los docentes de Infantil, Primaria y primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria de los niveles concertados.»

Tercero.—El pago de las cantidades reflejadas en el punto séptimo del Acuerdo, correspondientes al personal docente de niveles concertados, está condicionado a que su abono sea efectuado por la Consejería de Educación y Ciencia de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

Por todo lo expuesto,

Las organizaciones empresariales EyG-Aragón y CECE-Aragón en representación de los centros y las organizaciones sindicales FSIE-Aragón, UGT-Aragón y CCOO-Aragón, en representación de los trabajadores, acuerdan:

Primero.—Remitir el presente Acuerdo a la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, con el fin de que, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional Sexta del mencionado Convenio, se proceda a su depósito ante el organismo competente para su publicación en el BOE.

19159 RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa *Digitex Informática, S. L.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa *Digitex Informática, S.L.*, (Código de Convenio n.º 9015122), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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, 22 de octubre de 2004.—El Director general de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera-

II CONVENIO COLECTIVO «DIGITEX INFORMÁTICA S. L.» AÑOS 2004/2005

PREÁMBULO

Tanto la negociación como el contenido del presente Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de la voluntad de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

Dada la complejidad de esta negociación, las partes firmantes manifiestan su voluntad de seguir dialogando y adecuando las condiciones profesionales y laborales a la realidad específica de *Digitex Informática S.L.* y de sus empleados.

El presente Convenio Colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de *Digitex Informática S.L.*

El Convenio Colectivo se firma por una Comisión compuesta, por una parte, por la Representación de la Dirección de la Empresa y, por otra, por la parte social designada a tal fin por la Representación de las Secciones Sindicales de Madrid de UGT y CGT integradas en el Comité de Empresa de Madrid (donde radica la sede central de la Compañía) de *Digitex Informática S.L.* y por la representación de la Sección Sindical de UGT integrada en el Comité de Empresa de León, en representación de 22 miembros del Comité sobre un total de 34 representantes de los Trabajadores en Los Comités de Madrid y León, únicos órganos de representación unitaria de la empresa, que han constituido la Comisión Negociadora del Convenio en función de la representación ostentada por cada parte. Forman parte también de la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa CC.OO de León (2 representantes en el Comité), los Independientes de León (2 representantes en el Comité), y CC.OO de Madrid (8 representantes en el Comité), que suman en total 12 representantes que no firman el convenio, sobre el mismo total de 34 miembros de los dos Comités de Empresa de *Digitex Informática, S.L.*

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a *Digitex Informática, S.L.* y a sus empleados en todo el territorio nacional, incluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla en los mismos términos.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de la Empresa en función de su actividad, entendiéndose por tal el objeto social de la misma. En especial las actividades de servicios informáticos e integración de sistemas, así como los centros de atención y soporte a clientes, la gestión administrativa previa o consecutiva a la telefónica, la televenta, y todas aquellas conexas o asimiladas.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo, afecta a todos los trabajadores/as dentro del ámbito territorial expresado en el Artículo 1. Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

Los comprendidos en el Art.1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.

Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al Art.2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica y directiva de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director General o asimilados.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2004 y la concluirá el 31 de diciembre de 2005; con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año. Los aspectos retributivos iniciarán su vigencia a fecha 1 de enero de 2004 abonándose los atrasos pertinentes, en una sola paga en el plazo de 2 meses desde la firma del mismo, salvo que expresamente se establezca otra vigencia, con criterio de especialidad, en artículos concretos.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio Colectivo habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a las partes que lo suscribieron.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se entenderà que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

El Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente, por períodos sucesivos de un año, si ninguna de las partes formula la correspondiente denuncia, para su revisión, un mes antes de la finalización del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, así como con los aumentos que en el futuro pudieran concertarse como mejoras que superen las condiciones del Convenio Colectivo, salvo que expresa y concretamente se disponga lo contrario para el supuesto de que se trate.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

La Dirección de la Empresa vendrá obligada a respetar las condiciones que se vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio Colectivo.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio Colectivo se mantendrán «ad personam».

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, las partes negociadoras añadirán o modificarán en su caso, de mutuo acuerdo, las cláusulas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, de tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la Representación de los Trabajadores que haya suscrito el convenio. El Secretario/a de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores y el Presidente/a por la representación de la Dirección de la empresa, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas y su reglamento interno. Sus decisiones se adoptarán por mayoría.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o a la Administración le corresponda en cada caso.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio Colectivo, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Artículo 10. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman necesarios establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y su Reglamento de aplicación ambos de fecha 25 de enero de 1996, vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio Colectivo, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio Colectivo.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Artículo 11. *Claúsula derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa sustituye el hasta ahora vigente I Convenio Colectivo de Digitex Informática S.A., de aplicación hasta la fecha de 31 de diciembre de 2003.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a su Representación Legal, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores/as se estructuran en Niveles Económicos, donde quedan encuadrados todos ellos en razón de la categoría profesional que ostentan.

La estructura retributiva queda configurada por los conceptos que a continuación se detallan:

Artículo 13. *Estructura salarial.*

A) Salario base:

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá asignado, según su categoría laboral, el salario que se indica

en la tabla recogida en el Anexo 1, el cual corresponde a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional excepto para aquellos conceptos en los que se indique otro modo de cálculo.

Los trabajadores/as cuyo Salario Base, previo a la aplicación de este Convenio Colectivo, sea superior al que en el mismo se contempla, lo conservarán como condición más beneficiosa, en aplicación del artículo 7.

B) Complemento salarial absorbible:

Además de las cantidades fijadas en las tablas, los trabajadores/as continuarán percibiendo el Complemento Salarial Absorbible en las condiciones que la Empresa viene estableciendo.

Desde la firma del presente convenio, dicho concepto, de naturaleza personal, pasará a denominarse salario base complementario (S.B.C.) y su regulación y condiciones dependerán de lo que se acuerde en el marco del Convenio Colectivo de Empresa, dentro de su ámbito de aplicación.

C) Complemento personal:

Aquellos trabajadores/as que venían percibiendo el concepto de «Complemento Personal», lo seguirán haciendo en la misma cuantía fija, con la misma denominación.

D) Salario real:

Se entiende por Salario Real la suma del Salario Base de tablas, el Complemento Salarial Absorbible (a partir de ahora salario base complementario) o conceptos equivalentes, el complemento personal, y la Indemnización por Antigüedad consolidada del año 2003.

E) Plus de nocturnidad:

La nocturnidad se regirá por lo previsto en la legislación vigente, abonándose en su caso el Plus de Nocturnidad por una cuantía equivalente al 10 por 100 del Salario Real del trabajador, (a estos efectos: Salario Base de tablas más Salario Base Complementario), mientras se desarrollen las funciones entre las 22 horas y las 6 de la mañana, en los términos fijados por la legislación vigente.

El personal cuya jornada transcurra parcialmente en horario nocturno, percibirá el plus en función del tiempo efectivo trabajado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, a partir de la fecha en que se firme el presente convenio.

Este complemento no tiene carácter absorbible ni es compensable de ningún otro modo.

F) Pluses por funciones especiales:

Son complementos retributivos que se asignan al trabajador mientras se desempeñen determinados puestos de trabajo y pueden ser:

F.1) Plus Coordinador: Aquellos trabajadores/as designados por la Dirección de la Empresa, mientras desempeñen el puesto de coordinador percibirán las siguientes cantidades:

Coordinador Niveles A y B: 1.700 euros brutos anuales.
Coordinador Nivel C: 1.200 euros brutos anuales.

Se acuerda la presente actualización en consideración a la finalidad de minorar las diferencias retributivas entre los coordinadores más recientes en la empresa, respecto a los más antiguos.

Este complemento será de aplicación para los coordinadores (trabajadores/as que desempeñen el puesto de coordinador) nombrados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Digitex Informática, S.A.(1.01.03). La empresa informará a los RR.TT. de las causas que han dado lugar al cese o a la dimisión en el cargo.

Es facultad de la Dirección de la Empresa la creación o supresión de cargos o funciones con arreglo a sus necesidades organizativas, así como en razón a su naturaleza de puestos de confianza, la designación o remoción de los empleados que hayan de ocupar estos puestos.

F.2) Plus Idiomas:

Es aquel que percibe el personal al que se le exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas cooficiales del Estado Español fuera de la Comunidad Autónoma, donde esté reconocida dicha cooficialidad.

Este complemento no tiene carácter absorbible ni es compensable de ningún otro modo.

La cuantía de este plus es, para jornada completa, de 61,84 euros brutos mensuales efectivos a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 14. *Incremento IPC.*

Las tablas que figuran en el anexo 1 (salario base según categoría profesional) incorporan un incremento salarial para el año 2004 del 2,3 % (Desde el 1.01.04).

Además se abonará mediante una paga única el 0,6% del salario de tablas vigente al 31 de diciembre de 2002 a todo el personal de alta en la fecha de pago de la nómina de mayo de 2004 siempre que cumpla los requisitos del artículo siguiente, en proporción al período trabajado durante el año 2003.

Artículo 15. *Absorción.*

La característica de absorción del Complemento Salarial Absorbible (a partir de ahora salario base complementario) no operará el año 2004 ni en el 2005 sobre los incrementos del presente Convenio Colectivo (Salario Base de tablas e Indemnización por Antigüedad consolidada 2003 y complemento personal, así como aquellos conceptos sobre los que se indique expresamente) en los términos que a continuación se establecen.

La característica de absorción del complemento salarial absorbible no operará el año 2004 sobre los incrementos contemplados en el presente convenio, para aquellos trabajadores/as con salario real anual igual o inferior a 21.000 euros brutos anuales.

Como consecuencia de la aplicación del criterio anterior, el salario real bruto del personal sujeto a incremento retributivo no superará la cantidad de 21.000 euros brutos anuales durante el año 2004.

Desde el 1.01.05 desaparece el límite de 21.000 euros.

Artículo 16. *Paga especial.*

Se abonará a todo el personal que ostente la categoría del grupo III, Nivel C, la cantidad de 6 euros adicionales por mes natural en concepto de salario base, desde la firma del presente convenio, hasta la nómina de mayo/05 inclusive. A partir de dicho momento, en caso de que los beneficios de la empresa superen los del año anterior (2003) según las cuentas auditadas, se consolidará dicha cantidad en tablas; en caso contrario, dejará de percibirse en lo sucesivo. Este concepto se computará como incremento del salario base a los efectos previstos en la cláusula de revisión salarial si el IPC real del año 2004 superara el 2,7%, excepto en el supuesto anterior, este concepto no será absorbible.

Artículo 17. *Complemento personal.*

Los trabajadores/as que hasta ahora venían percibiendo dicho concepto seguirán percibiendo estas mismas cantidades económicas de la manera que a continuación se especifica, bajo la denominación de complemento personal:

1) Aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo complemento personal de manera previa al año 2004, seguirán percibiendo estas cantidades, en idéntica cuantía y de forma indefinida.

2) Todos aquellos trabajadores/as de alta en la empresa que percibieron en 2003, en concepto de Complemento Personal o indemnización por Antigüedad, una paga de 400 euros brutos con carácter consolidable y no absorbible, lo seguirán percibiendo en idéntica cuantía y de forma indefinida en concepto de complemento personal.

La Empresa abonará, en los finiquitos de los trabajadores/as que finalicen su contrato, por cualquiera de las causas establecidas en la ley, la parte proporcional correspondiente a este complemento. Entendiendo por tanto que existe un devengo semestral de cada uno de los dos pagos de dicho concepto (de 1 de enero a 30 de junio; y 1 de julio a 31 de diciembre).

Dicha paga será abonada en 2 pagos iguales, (de 200 euros cada uno) en los meses de junio y diciembre.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán a todos los trabajadores/as una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en el mes de diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria cada una (si el abono de la paga está prorrateado mensualmente, y con la media del semestre si se percibe en dos pagos), entendiéndose como tal los siguientes conceptos: Salario Base de tablas, Salario Base Complementario o conceptos equivalentes y complemento personal referido exclusivamente al antiguo concepto de antigüedad

vigente hasta el 31.12.02. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

Por pacto individual se podrá acordar la percepción de dichas pagas de manera prorrateada. Aquellos trabajadores/as que deseen percibir las pagas prorrateadas mensualmente deberán comunicarlo por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 10 días respecto al fin de mes. En todo caso, se conservará para todos los trabajadores/as en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, la modalidad en que se vinieran percibiendo en dicha fecha.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral ordinaria del trabajador, siempre que además se excedan las horas semanales estipuladas en el contrato de trabajo efectivo en cómputo anual.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

- a) Supresión de horas extraordinarias habituales.
- b) Realización de horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley, de horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- d) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la Representación de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de ajustarse, en todo caso, además de a lo pactado en los apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Las horas extraordinarias se abonarán o descansarán, en caso de que no se hayan podido descansar por motivos imputables a la Empresa dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria de trabajo. En horario nocturno no se pueden realizar horas extraordinarias.

Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, la compensación con tiempo de descanso 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 la primera semana del mes de enero siguiente, salvo que no hayan transcurrido los 4 meses referidos en el párrafo anterior.

Artículo 20. *Cláusula de revisión salarial e incremento retributivo 2005.*

Si el índice general del IPC real establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara a 31 de diciembre de 2004 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 2,3% se aplicará una revisión de los conceptos salariales y retributivos incluidos en tablas por la diferencia cuantitativa entre el 2,3% y el IPC real alcanzado en la fecha anteriormente indicada.

El mismo criterio se aplicará al 31.12.05 si el IPC real superara la previsión del gobierno para dicho año, que será la que se actualizará en tablas al 1.01.05, sin perjuicio de los atrasos que procedan. La revisión de la desviación del IPC real del 2004, si la hubiere, se actualizará igualmente en tablas con efectos retroactivos, y abono de los atrasos que procedan.

SECCIÓN 3.^a OTRAS CUESTIONES SALARIALES

Artículo 21. *Devengo de haberes.*

Todos los trabajadores/as devengarán las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

Artículo 22. *Recibo individual de salarios.*

Ambas partes acuerdan que el modelo de recibo de salario utilizado en la Empresa, que documenta con periodicidad mensual las retribuciones devengadas por los trabajadores/as sea el que figura en el Anexo 3.

Artículo 23. *Pago de haberes.*

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y se abonará por transferencia bancaria emitida dentro de los 3 últimos días hábiles de cada mes.

Artículo 24. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

SECCIÓN 4.^a COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 25. *Definición.*

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, etc.

25.1 Gastos de locomoción y dietas:

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán de 51,5 euros diarios.

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la Empresa abonará 0,17 euros por kilómetro. En caso que el viaje se realiza en transporte público, la Empresa abonará el valor del billete.

En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta será de 10 euros por cada comida realizada.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

25.2 Plus turno especial:

Cada año, se negociará, en el seno de la Comisión Paritaria, la cuantía de un plus excepcional para aquellos trabajadores/as que desarrollen sus servicios en el turno especial nocturno de las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero; para dicha negociación se tomarán como punto de partida, para cada servicio, las cuantías y sistema utilizado en el año inmediatamente anterior.

Respecto a los días 25 de diciembre y 1 de enero, el mismo trabajador sólo trabajará uno de los dos festivos, salvo adscripción voluntaria. En caso de trabajar estos días (25 y 1), serán compensados, cada uno, con el descanso correspondiente mas 15 euros adicionales o, en su lugar, percibiendo una cantidad de 32 euros adicionales, a opción del interesado».

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 26. *Principios generales.*

El personal de la plantilla se clasificará en Grupos y Niveles Profesionales, estableciéndose divisiones funcionales por áreas de actividad.

Todos los trabajadores/as quedarán adscritos a alguna de las categorías (Grupos y Niveles –Anexo 2–) a que se refiere el párrafo anterior y que se relacionan a continuación.

Artículo 27. *Grupos y categorías profesionales.*

A) Clasificación por áreas:

Área de Integración de Sistemas.

Grupo I. Técnicos Superiores.

Técnicos Superiores. Nivel A.

Técnicos Superiores. Nivel B.

Grupo II. Técnicos Medios.
Técnicos Medios.

Grupo III. Operadores Técnicos.
Operadores Técnicos. Nivel A.
Operadores Técnicos. Nivel B.
Operadores Técnicos. Nivel C.

Grupo IV. Ayudante de Sistemas.
Ayudante de Sistemas.
Área de Recursos.

Grupo I. Técnicos Superiores.
Técnicos Superiores. Nivel A.
Técnicos Superiores. Nivel B.

Grupo II. Técnicos Medios.
Técnicos Medios.

Grupo III. Administrativos.
Administrativos. Nivel A.
Administrativos. Nivel B.
Administrativos. Nivel C.

Grupo IV. Subalterno y Ayudante de Recursos
Subalterno y Ayudante de Recursos.
Área de Soporte Técnico.

Grupo I. Responsable de Servicio.
Responsable de Servicio. Nivel A.
Responsable de Servicio. Nivel B.

Grupo II. Técnicos Medios.
Técnicos Medios.

Grupo III. Operadores Técnicos
Operadores Técnicos. Nivel A.
Operadores Técnicos. Nivel B.
Operadores Técnicos. Nivel C.

Grupo IV. Ayudante de Soporte.
Ayudante de Soporte.
Área de Diseño.

Grupo I. Técnicos Superiores
Técnicos Superiores. Nivel A.
Técnicos Superiores. Nivel B.

Grupo II. Técnicos Medios.
Técnicos Medios.

Grupo III. Operadores Técnicos.
Operadores Técnicos. Nivel A.
Operadores Técnicos. Nivel B.
Operadores Técnicos. Nivel C.

Grupo IV. Ayudante de Diseño y Mantenimiento.
Ayudante de Diseño y Mantenimiento.

B) clasificación global.

Grupo I. Técnicos superiores y responsables de servicios.
Grupo II. Técnicos medios.
Grupo III. Operadores técnicos y administrativos.
Grupo IV. Ayudantes y subalternos.

C) Cuadro descriptivo

	Integración Sistemas	Recursos	Sop. Técnico	Diseño
I	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Responsable Servicio	Técnicos Superiores
	A B	A B	A B	A B
II	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios
III	Operadores Técnicos	Administrativos	Operadores Técnicos	Operadores Técnicos
	A B C	A B C	A B C	A B C
IV	Ayudante de Sistemas	Subalterno y Ayudante de Recursos	Ayudante de Soporte	Ayudante de Diseño y Mantenimiento

CAPÍTULO IV

Contratación y admisión

Artículo 28. Principios generales.

La Representación Sindical y Empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo, entienden la necesidad de continuar contribuyendo a la estabilidad de la Empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

La empresa se compromete a contratar indefinidamente a todos sus trabajadores/as con minusvalía certificada igual o superior al 33 por 100, una vez que hayan cumplido el período de prueba.

Artículo 29. Período de prueba de ingreso.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para el resto de los trabajadores/as, excepto para los no cualificados (grupo IV), en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Dirección de la Empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

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

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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 Empresa.

Los empleados que, por promoción, no demuestren durante el período de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y preferentemente a su centro de procedencia.

Artículo 30. *Promoción profesional de los trabajadores/as. Ascensos.*

1. Conforme al Art., 24 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

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

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

4. En el seno de la Comisión paritaria, ambas partes estudiarán, los cambios estructurales de las diferentes áreas de negocio, en función de los diferentes proyectos, la adecuación de los trabajadores/as a la categoría profesional que en el desarrollo de sus funciones reales les pudiera corresponder. En su caso, la parte social de la Comisión formulará a la empresa las propuestas de reclasificación profesional que considere fundadas, acompañadas de un informe explicativo individualizado, con su parecer.

Artículo 31. *Nuevas contrataciones y movilidad interna.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas, mediante comunicación a la Representación de los Trabajadores y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios del centro concernido, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y Categoría del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán el cumplimiento de los principios de objetividad y no discriminación, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la Empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará por escrito, al inicio del proceso de selección, a la Representación Legal de los Trabajadores, del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación, contra la selección efectuada, formulada por algún trabajador de la Empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, la Representación de los Trabajadores tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

Las normas del presente artículo no serán de aplicación a los procesos o actos de contratación dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicadas a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 32. *Información sobre la contratación/baja voluntaria de trabajadores/as.*

La Dirección de la Empresa deberá entregar copia básica de los contratos indefinidos, y de duración determinada a la Representación Legal de los Trabajadores, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias.

La Dirección de la Empresa informará por escrito a la Representación de los Trabajadores de la evolución del empleo respecto al trimestre anterior y con indicación expresa de altas y bajas y su modalidad de contratación.

32.1 Preavisos en caso de baja voluntaria del trabajador.—En este supuesto el trabajador deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales, para que ésta pueda atender debidamente la organización del trabajo y la sustitución del trabajador. En caso contrario, el trabajador deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual a su salario diario multiplicada por la mitad del número de días de preaviso omitido, que será deducible de la liquidación de haberes que la Empresa le adeude.

Igualmente, la Dirección de la Empresa preavisará, con 15 días de antelación, la extinción de los contratos temporales de duración superior a 1 año, en los términos legalmente previstos.

Artículo 33. *Trabajos de categoría superior.*

Cuando la Dirección de la Empresa lo estime necesario, atendiendo a las razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la diferencia correspondiente a dicha categoría.

Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, al cabo de los cuales deberá ser ascendido a categoría superior o, en caso de no ser viable esta opción por exigirse la superación de un proceso selectivo, regresar al trabajo de su categoría, siendo esta circunstancia motivo de consideración en la cobertura de futuras vacantes.

El tiempo trabajado en categoría superior será computado, a todos los efectos, como antigüedad en la misma cuando el empleado ascienda a ella.

Artículo 34. *Trabajos de categoría inferior.*

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección de la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y debidamente justificado, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 35. *Igualdad de condiciones.*

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

CAPÍTULO V

Clasificación y sistema de promoción

Artículo 36. *Clasificación según función.*

El personal de la plantilla, fijo o temporal, con relación a las funciones que tengan asignadas, se encuadrará en los Grupos o Subgrupos/Niveles Laborales que se enumeran en el Artículo 26 y cuyas competencias y funciones se describen a continuación:

Descripción de funciones y aptitudes:

I. Técnicos superiores y responsables de servicio. Nivel A.

Responsabilidad ejecutiva, de control o asesora, dependiendo directamente de la Dirección General o de Área.

Autonomía y capacidad de decisión y supervisión de departamentos o centros cuya gestión y control se le asignen, abordando una problemática cambiante y poco definida.

Funciones de análisis, gestión, control, diseño, información y propuesta a la Dirección, así como el seguimiento de la planificación, presupuestos, programas, ingeniería y comercialización; tanto de la operación y el servicio, como de la gestión propia de la estructura de la Empresa.

Análisis de las necesidades informáticas de las diferentes áreas y servicios de la Empresa, elaboración y proposición de proyectos, definición de necesidades de personal, de medios, técnicas y presupuestarias; diseño físico y dimensionamiento de centros, supervisión de instalaciones y puesta al día de todo lo anterior.

En la rama de integración, las funciones de mayor contenido técnico-práctico serán desarrolladas por el Consultor, mientras que las que impliquen un mayor contenido de organización y gestión de un equipo técnico serán las propias del Jefe de Proyecto.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Licenciaturas, Ingenierías idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

I. Técnicos superiores y responsables de servicio. Nivel B.

Responsabilidad ejecutiva, de control o asesora y técnica, dependiendo de las directrices trasladadas por el Técnico Superior Nivel A.

Las funciones entrañan complejidad técnica elevada y variabilidad en la problemática de la gestión organizativa.

Autonomía y capacidad de supervisión de equipos de trabajo que desempeñen funciones de coordinación de operadores y/o de ejecución material de trabajo, siguiendo las instrucciones que impartan.

En la rama de soporte técnico, constituyen con carácter general el nivel jerárquico, cuando es necesario por el volumen del servicio, bajo las directrices del Responsable de Operaciones.

En la rama de integración de sistemas desarrollarán las funciones de más alta cualificación y complejidad técnica en materia de planificación, análisis, diseño, implantación, administración y pruebas de aplicaciones informáticas, sistemas operativos, redes y bases de datos.

Funciones de asistencia y apoyo al Nivel-A, así como de gestión directa y/o mediante equipos de trabajo que requieran un alto grado de cualificación, responsabilidad y/o experiencia.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Licenciaturas, Ingenierías idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

II. Técnicos Medios de Recursos, Soporte Técnico, Integración de Sistemas y Diseño.

Responsabilidad de ejecución material del servicio, cuando éste entrañe alta complejidad técnica y/o responsabilidad, así como supervisión y control de equipos a un nivel subordinado a los técnicos superiores.

Autonomía y capacidad de supervisión de su propio equipo de trabajo, en su caso.

Funciones de propuesta y elaboración de informes dentro de su propio campo de actuación, de acuerdo con la planificación e instrucciones recibidas, para documentar la toma de decisiones en el seno de su unidad o departamento a quien corresponda, así como proveer la documentación e información que la Dirección requiera, sobre el ámbito bajo su responsabilidad.

Programación, implantación y soporte técnico de aplicaciones, sistemas operativos, redes y bases de datos, efectuando las correcciones de detalle que la planificación superior no haya previsto.

Contribuir al análisis y resolución de incidencias surgidas en las distintas áreas o ramas de actividad de la Empresa, así como posterior gestión de la solución aportada.

Funciones de resolución de incidencias relacionadas con la puesta en marcha, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de telecomunicaciones, comunicaciones, multimedia y/o de sistemas en general, que no puedan ser atendidas por los operadores.

Desarrollan la operación técnica del más alto nivel por requerir amplios conocimientos informáticos, así como una capacitación acorde con la especialidad a gestionar, tal como empresariales, marketing y similares.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Diplomaturas, Ingenierías Técnicas idóneas y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. Operadores Técnicos y Administrativos Nivel A.

Responsabilidad técnica sobre la función de ejecución encomendada, que se lleva a efecto con un alto grado de conocimientos técnicos y autonomía, sin necesidad de recibir con habitualidad instrucciones operativas,

a pesar de la especialidad y trascendencia de las tareas informáticas, de gestión administrativa, diseño, contabilidad, legislación, marketing y similares. Junto a dotes de comunicación, autocontrol y madurez cuando se preste servicio de atención directa al público o a empresas.

También desarrollarán funciones de capacitación.

En la rama de soporte técnico, presta asesoramiento técnico e informático especializado, atendiendo incidencias complejas que no puedan ser resueltas por operadores de nivel B y C, analizando las incidencias del cliente, abordándolas mediante los conocimientos interdisciplinares que se deben poseer.

Las funciones de los administrativos del área de Recursos comprenden el desarrollo de parte de un servicio o departamento, el apoyo a los responsables administrativos, y los cometidos referentes a las tareas de archivo, gestión, confidencialidad, etc. atinentes a la Secretaría de Dirección.

En la rama de integración de sistemas, corresponden a esta categoría las funciones de programación de aplicaciones, monitorización y operación de sistemas y redes.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. Operadores Técnicos y Administrativos Nivel B.

Responsabilidad técnica sobre la función de ejecución encomendada, que se lleva a efecto con un nivel medio de autonomía, recibiendo excepcionalmente directrices operativas de sus superiores, realizando una tarea técnica y/o administrativamente compleja y variada, que requiere iniciativa y un alto nivel de calidad de ejecución. Para el desarrollo de sus funciones requerirán conocimientos acordes con el grado de especialidad del puesto de trabajo así como iniciativa, facilidad de comunicación, constancia, disciplina y autocontrol.

En la rama de soporte técnico realizarán las funciones propias de un segundo nivel de desarrollo y actuación, resolviendo asuntos de mayor complejidad que no puedan ser abordados por los operadores de nivel C, en su caso, integrando las unidades de servicio que requieran un mayor grado de especialización, por la necesidad de conocer en profundidad los procedimientos operativos del cliente así como las herramientas informáticas y de gestión que se utilicen, a nivel profesional, verificando los registros e informes que se precisen sobre la tarea encomendada.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

III. Operadores Técnicos y Administrativos Nivel C.

Responsabilidad de ejecución material de la tarea técnica y/o administrativa bajo la directa supervisión de responsables y coordinadores, con un limitado grado de autonomía e iniciativa, que se soporta cuando es necesario o conveniente mediante el desarrollo de tareas y el manejo de aplicaciones informáticas de uso sencillo y fácil aprendizaje, sin perjuicio de la exigible calidad en su desarrollo.

En la rama de soporte técnico realizarán las funciones de un primer nivel de actuación, como filtro, y elevando a un nivel superior las incidencias que, por su complejidad, deban resolverse en dicho nivel. Realizarán directamente los registros que, sobre sus actuaciones, exijan los procedimientos de aplicación o los coordinadores y responsables del servicio correspondientes.

Cuando se desarrolle la tarea de atención al público o venta, se necesitará aportar capacidad de autocontrol.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación Profesional adecuada al puesto y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

IV. Ayudantes y subalternos.

Reducido nivel de responsabilidad, y localizada trascendencia de la tarea que se desarrolla bajo permanente supervisión y control, así como con una capacitación sostenida en el caso de los ayudantes.

Realizan tareas poco especializadas y generalmente mecánicas orientadas a un primer nivel de iniciación en el Área asignada.

Los conocimientos exigibles para desarrollar las funciones anteriormente descritas tomarán las referencias de las enseñanzas regladas: Formación básica idónea y asimiladas, valorando la experiencia en las funciones propias del puesto o experiencia equivalente.

Artículo 37. Adscripción a categorías profesionales.

1. Los trabajadores/as serán adscritos a las categorías profesionales recogidas en este Convenio Colectivo, en cada Grupo y Subgrupo, en función del grado de preparación y de los conocimientos profesionales de cada uno, teniendo en cuenta asimismo la complejidad y la valoración de las tareas asignadas.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la aplicación de las tablas de categorías a los trabajadores/as. No obstante, la Comisión Paritaria resolverá los conflictos, problemas y diferencias planteadas por la Representación de los Trabajadores surgidas a partir de dicha asignación.

2. En los casos en los que un trabajador promocione a un Grupo Laboral Superior se le encuadrará, dentro de éste, en el nivel que proceda, respetando como mínimo, el mismo salario que su categoría de procedencia.

CAPÍTULO VI**Formación****Artículo 38. Principios generales.**

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la Empresa y los trabajadores/as a las nuevas tecnologías y la competencia.

2. Es deber de la Empresa y, en concreto, de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo. Todos los trabajadores/as de la Empresa tienen el derecho de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la Empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

Artículo 39. Programas de formación.

Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo o Subgrupo Laboral o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, la Empresa impartirá los cursos o la formación e información que se consideren adecuados, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos. Para la determinación de la necesidad de los cursos se tendrá en cuenta el informe de la Representación de los Trabajadores.

Artículo 40. Formación.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

En el caso de que el trabajador curse estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

- Permiso no retribuido para asistir a los exámenes.
- Petición de vacaciones, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de actitud, etc.
- En caso de existir turnos en su unidad, elegir el que fuera más adecuado para sus estudios.

CAPÍTULO VII**Jornada y horario****Artículo 41. Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, sin perjuicio de lo establecido para jornadas especiales, trabajo a turnos y días festivos, por exigirlo la naturaleza de los servicios prestados por la Empresa.

La Empresa y la RR.TT se comprometen a realizar el máximo esfuerzo tendente a conseguir que, mediante la aplicación de las medidas adecuadas, todo el personal de la empresa pueda disfrutar de, al menos, un fin de

semana completo libre al mes. En concreto, la empresa contratará el personal necesario para prestar servicios los fines de semana, a fin de conseguir que el resto pueda librar al menos un fin de semana completo al mes.

No se trabajarán más de 8 días efectivos de modo consecutivo.

Artículo 42. Horario.

El horario de las oficinas centrales de la Empresa, para el personal administrativo de estructura, es de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:30 a 18:30 horas, de lunes a jueves. El viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Para el personal adscrito a proyectos o servicios el horario se identificará con las características operativas de los mismos, con el límite de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá establecer jornadas y turnos especiales, sin superar el límite anterior, previa notificación a la Representación de los Trabajadores.

42.1 Jornada intensiva: Se establecerá la jornada intensiva de siete horas/día, con independencia del área de negocio, desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

No obstante, esta jornada intensiva será aplicable a jornadas normales partidas y en aquellos centros que no dependan del servicio directo del cliente.

42.2 Compensación festivos: Se compensará con un día de libranza cada festivo trabajado por requerirlo la organización del servicio al cliente, debiendo constar en contrato de trabajo esta circunstancia. Dicho día de compensación deberá disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes a la fecha que le dio origen. En caso de que no pueda ser disfrutado en ese tiempo, se compensará económicamente abonándose como si se tratara de horas extraordinarias.

Para aquellos trabajadores/as que presten servicio de lunes a domingo por causas técnicas u organizativas vinculadas al servicio, su libranza semanal del sábado (disfrutada efectivamente) no podrá coincidir (solaparse) en más de dos ocasiones con festivos locales, autonómicos o nacionales, dentro del año natural. En caso contrario se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior. Todo ello al objeto de que la totalidad del personal disfrute el mismo número de fiestas, además del descanso semanal (art. 37.1 del Estatuto), con independencia del turno al que se encuentre adscrito.

Artículo 43. Control de asistencia y puntualidad.

La Dirección de la Empresa informará, con carácter previo, a la Representación de los Trabajadores, de la implantación o modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

CAPÍTULO VIII**Vacaciones, permisos y descansos****Artículo 44. Vacaciones.****1. Días y distribución:**

Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural en curso pudiéndose ampliar hasta el primer mes del siguiente, no pudiendo renunciar a éstas ni compensarse económicamente.

Las vacaciones serán de 29 días naturales más 1 día hábil, por año completo de servicio efectivo. Si se ha ingresado en el transcurso del año se disfrutará de la parte proporcional según el tiempo de servicio efectivo. En total, se disfrutarán al menos 30 días naturales por año natural completo de servicios prestados.

Los 29 días naturales se dividirán en tres períodos de 7 días, contabilizados de lunes a domingo siempre y cuando no comiencen en festivo o día de libranza del trabajador; mas un período de 8 días, a comenzar de lunes a viernes, en los mismos términos.

Un período de 7 días naturales podrá transformarse en 5 días laborales, a disfrutar en un bloque de 3 días y otro de 2 días, a opción del interesado. Si se trabajara 6 días semanales, los bloques serán de 3 días cada uno, también a opción del interesado.

2. Regulación de los períodos naturales:

Se garantizará, siempre que el trabajador así lo solicite, el disfrute de 15 días naturales consecutivos durante el período estival (15 de junio a 15 de septiembre). Considerándose a estos efectos las siguientes quincenas completas: del 15 al 30 de junio; del 1 al 15 de julio; del 16 al 31

de julio; del 1 al 15 de agosto; del 16 al 31 de agosto; y del 1 al 15 de septiembre.

Para garantizar el servicio, se establecerán, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, unos límites máximos de concurrencia, según las necesidades del servicio, en número de trabajadores/as que soliciten sus vacaciones en el período estival. Para los casos de concurrencia de solicitud de vacaciones superior a los límites máximos establecidos, se aplicará el criterio de antigüedad en la Empresa. La Comisión Paritaria podrá estudiar criterios alternativos a la antigüedad para resolver los casos de concurrencia del modo más ecuánime posible.

Para que la planificación de vacaciones pueda adecuarse a las preferencias del trabajador, éste solicitará sus vacaciones especificando tres opciones de preferencia para cada uno de los bloques. La solicitud de bloques de vacaciones (con las tres preferencias delimitadas), por parte de los trabajadores/as, se realizará entre el 1 de diciembre del año anterior y el 31 de enero del mismo año.

En la gestión de las solicitudes se establecerá un protocolo de actuación que incluirá el sello y firma del recibí correspondiente a la entrega de la solicitud, así como la consideración única de la solicitud con fecha superior en orden cronológico para aquellos casos en los que un mismo trabajador haya entregado más de una solicitud.

La Dirección de la Empresa publicará, cada año, el calendario de vacaciones de los trabajadores/as —que incluirá la totalidad de la plantilla— el día 1 de abril, estableciéndose un período de una semana para reclamaciones y publicándose el calendario definitivo el día 15 de abril.

La concesión de preferencias de vacaciones para solicitudes no entregadas en el plazo previsto, estará sujeta, previo acuerdo de la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a la disponibilidad del servicio para todos aquellos casos en los que se superen los límites de concurrencia máxima establecidos, no siendo exigible por parte del trabajador la aplicación del criterio de antigüedad.

3. Regulación del día hábil:

El día hábil podrá disfrutarse cualquier día laborable del año, a elección por parte del trabajador, pudiendo ser acumulable a cualquier otro festivo o día de libranza. Quedan excluidos de este supuesto de acumulación los días comprendidos dentro del período estival y cuya concesión implicaría la formación de un puente en dicho período.

La solicitud de este día hábil se realizará por acuerdo de los propios trabajadores/as de cada servicio o departamento. Para aquellos casos en que no exista acuerdo y la concurrencia supere las posibilidades de disponibilidad del servicio, la Comisión formada por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores decidirá al respecto.

Ante concurrencia superada por solicitudes de bloque y solicitudes de día hábil, prevalecerá el derecho a disfrute de bloque sobre el derecho a disfrute de día hábil.

El día hábil se entenderá devengado, y podrá ser disfrutado, cuando el trabajador ostente una antigüedad en la empresa de seis meses cumplidos.

4. Baja durante las vacaciones:

4.1 La Comisión formada por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, a propuesta de cualquiera de las partes implicadas, estudiará los casos de enfermedad grave u hospitalización sobrevenidos durante el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador. El objeto es dirimir sobre una posible interrupción de la contabilidad de dichas vacaciones de forma que el trabajador pudiera disfrutar posteriormente de los días correspondientes.

4.2 Cuando el trabajador, caiga de baja de manera previa al disfrute de las vacaciones, pero la baja se extienda a la totalidad o algunos días del período de disfrute de vacaciones, podrá solicitar la anulación total o parcial de las vacaciones y la intervención de la Comisión Paritaria (Dirigiéndose a la Empresa o a la RRTT) para la valoración de dicho supuesto. El trabajador que lo requiera deberá formular su petición por escrito y para su estudio en la Comisión Paritaria podrá, siempre voluntariamente, aportar el motivo de su baja. Queda no obstante establecida, en las enfermedades y accidentes que imposibiliten la movilidad del trabajador en situación de baja médica, la posibilidad de suspensión de vacaciones para disfrutarlas en otros periodos.

Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de esta situación.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho. En estos 15 días no computará el día de libranza del trabajador que pueda coincidir, en su caso, con la fecha del enlace o unión.

b) 2 días en los casos de nacimiento de hijo propio, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, hijos o hermanos en el que el permiso será establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del marco provincial, el plazo será de 4 días.

c) 5 días en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, suegros, hijos o hermanos, incluyéndose en ese tiempo los posibles desplazamientos.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en los acuerdos / convenios que rigen en la Empresa.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto, siempre y cuando éstos tengan lugar dentro de la jornada laboral.

h) 1 día en caso de matrimonio o unión de hecho, debidamente justificado, de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) Sin perjuicio de las vacaciones, dos días de premio de asistencia dentro del año natural, sin necesidad de justificación, previa solicitud y aceptación, siempre que el trabajador no se haya ausentado del trabajo más de 6,5 horas, excepto por las causas contempladas en el Art. 37 del estatuto de los trabajadores, durante el semestre natural. El semestre de enero a junio genera una jornada, y el de julio a diciembre la otra jornada que podrán disfrutarse por separado. Este incentivo será de aplicación exclusiva al área de centros de atención a clientes (Call Center), a quienes hayan estado de alta todo el semestre de referencia. No obstante lo anterior, los casos dudosos se analizarán y debatirán en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, a petición del interesado.

Artículo 46. *Permisos no retribuidos.*

1. Los trabajadores/as 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.

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

3. La Dirección de la Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3 por 100 del personal en el ámbito de la unidad de servicio, siendo esto debidamente documentado y motivado a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 47. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por

razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 48. *Descansos y pausas.*

Descansos:

Se establece un descanso de 20 minutos por cada 8 horas de jornada. Este tiempo de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo y no podrá tomarse dentro de la primera y/o última hora de la jornada. Para jornadas inferiores a 8 horas, el tiempo de descanso será proporcional al cómputo de horas diarias trabajadas.

Descansos en centros de atención y soporte a clientes:

Además de lo anterior, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en los Centros de Atención y Soporte a Clientes, con atención telefónica, tendrá 30 minutos que serán distribuidos según la disponibilidad del servicio.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos y pausas establecidas anteriormente, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio.

En aquellos centros y/o servicios donde el período de descanso, previa entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, fuera superior a lo expresado en el presente Convenio Colectivo, se mantendrá como condición más beneficiosa el que vinieran disfrutando.

Los responsables harán lo posible para que quien lo desee pueda disfrutar, sin fraccionamiento, del descanso de 20 minutos regulado en el apartado anterior, para comer, siempre que el servicio no resulte perjudicado.

CAPÍTULO IX

Movilidad

Artículo 49. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional,

teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Dirección de la Empresa, y previo informe de la Representación de los Trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes.

Artículo 50. *Movilidad geográfica.*

1. El traslado de trabajadores/as que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Dirección de la Empresa al trabajador, así como a su Representación Legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la Empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores/as, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores/as de, al menos, treinta trabajadores/as.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros que constituyen la Representación de los Trabajadores.

Tras la finalización del período de consultas la Dirección de la Empresa notificará a los trabajadores/as su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias

económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Dirección de la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 51. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la Empresa regulada por este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
Falta de aseo y limpieza personal.
Falta de atención y diligencia con los clientes.
Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
La simulación de enfermedad o accidente.
Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención

del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la Representación Legal de los Trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la Empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que la Dirección de la Empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la Empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores/as que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la Dirección de la Empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección de la Empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la Empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de la correspondiente Representación Legal de los Trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores/as las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Armonización de la vida laboral y familiar

Artículo 52. *Protección a la maternidad I (suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto).*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

Según la legislación vigente la suspensión por estas causas no supondrá la pérdida de la remuneración que corresponda durante este período.

A) Parto:

La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto natural, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

B) Adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.

C) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

D) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Artículo 53. *Protección a la maternidad II (Prevención de riesgos y salud laboral durante el embarazo).*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la

exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1,d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo necesario.

Artículo 54. *Ausencia justificada del puesto de trabajo.*

Permiso a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, a:

A) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

B) Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas, pudiendo ser acumulada al tiempo de descanso que por su jornada de trabajo corresponda.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, durante los 9 primeros meses tal como marca la Ley.

Artículo 55. *Reducción de jornada.*

El/la trabajador/a tienen derecho a una reducción de jornada laboral de entre 1/3 (mínimo) y un 1/2 (máximo) de la misma, previo aviso y justificación, por:

A) Quién por razones de guarda o custodia legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de los límites indicados en el párrafo anterior.

En el caso de que dicha reducción de jornada sea de un 50% de la misma, y por un período único e ininterrumpido de 1 año, la percepción salarial será de un 60% de lo que le correspondería en el supuesto de una jornada completa. En todos los demás casos, se disminuirá el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.

La reducción de jornada en el supuesto anterior resulta incompatible con el permiso de ausencia por lactancia.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

B) Otras causas familiares de interés para el/la trabajador/a también darán lugar a la posibilidad de reducción de jornada laboral en los mismos límites temporales; disminuyéndose en este caso el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.

Artículo 56. *Prestaciones en las situaciones de incapacidad temporal.*

Además de lo establecido en la Ley de Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de la Empresa, estén establecidas.

En los casos de contingencia común, la Empresa, desde el cuarto día inclusive de la correspondiente baja, complementará las prestaciones hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

En los casos de accidente o enfermedad profesional, la Empresa, desde primer día de producirse la contingencia, complementará las prestaciones hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las 48 horas siguientes.

El trabajador está obligado a ser reconocido por el médico perteneciente a la mutua con quien la Empresa tiene concertadas las prestaciones por contingencia profesional, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. En caso de discrepancia entre el médico de la mutua de la Empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

CAPÍTULO XII

Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente, así como los reglamentos que la desarrollen.

Artículo 57. *Prevención de riesgos laborales.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psicológica y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de su Representación Legal y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa.

Artículo 58. *Participación de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.*

Delegados de Prevención:

Los Delegados de Prevención son la Representación de los Trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal según proceda en cada caso y en el número y con las competencias previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

El tiempo invertido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud en aquellas reuniones que sean convocadas por la Dirección de la Empresa, no será descontado del crédito sindical correspondiente.

La Dirección de la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Comité de Seguridad y Salud:

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado de participación cuya función es consultar periódicamente las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa y los trabajadores/as afectados por el ámbito de este Convenio Colectivo, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

Se incluirán las siguientes normativas específicas:

El R.D. 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

El R.D. 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

El R.D. 485/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de la señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

En cumplimiento de ello y, acorde con lo expresado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento vigente, se adecuará la labor del Comité de Seguridad y Salud.

De la misma forma, por la Dirección de la Empresa se realizará la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme las pautas de este acuerdo.

Artículo 59. *Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.*

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Dirección de la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio Colectivo se someterá a reconocimientos médicos periódicos por cuenta de la Empresa, en virtud de lo dispuesto en los protocolos que sean de aplicación. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición

a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Asimismo, se diseñará y pondrá en práctica un plan de información y formación a los trabajadores/as en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo las pruebas descritas en los correspondientes protocolos del Ministerio de Sanidad.

Artículo 61. *Evaluación de los riesgos.*

1. La acción preventiva en la Empresa se planificará por la Dirección de la Empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la Dirección de la Empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, la Dirección de la Empresa realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la Empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por la Dirección de la Empresa, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, la Dirección de la Empresa llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

CAPÍTULO XIII

Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 62. *Derechos de reunión y libre sindicación.*

1. La Dirección de la Empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores/as el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

2. La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 63. *Derechos y obligaciones.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro

de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará, a la Sección Sindical correspondiente, relación de afiliados a los que se ha efectuado el descuento por cuota sindical.

Artículo 64. *Comité de Empresa.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones de la Dirección de la Empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refieren los artículos 30 y 31 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 58.

10.º Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el punto uno de este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. *Garantías de la representación de los trabajadores.*

La Representación de los Trabajadores tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) El tiempo dedicado por la Representación de los Trabajadores que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para asistir a las reuniones oficiales de dicha Comisión, no será descontado del crédito sindical correspondiente.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la Representación de los Trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a actividades organizadas por sus sindicatos.

Artículo 66. *Bolsa de horas.*

Cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa dispondrá de una bolsa de horas mensual, incluyendo en esta bolsa las horas de los Delegados contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición adicional primera. *Uso genérico del lenguaje.*

En alguna ocasión en el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda. *Intervención de la Comisión Paritaria.*

Sin perjuicio de todo lo establecido en este Convenio Colectivo, para las excepciones y casos no contemplados por el mismo, para los conflictos que puedan surgir de su aplicación, así como cuando concurren circunstancias que impidan su aplicación normal, la Comisión Paritaria —formada al efecto por la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores (Artículo 9)—, se encargará del estudio y decisión sobre dichos casos.

Disposición adicional tercera. *Equiparación matrimonios y parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional cuarta. *Turnos especiales.*

Las trabajadoras embarazadas, desde el 5.º mes de gestación tendrán preferencia en la elección de turno, si esto no fuera posible y tras la verificación de dicha imposibilidad por parte del Comité de Empresa, el horario máximo de finalización de la jornada laboral serán las 22 horas.

Disposición adicional quinta. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores/as con hijos a su cargo menores de 6 años o ascendientes mayores de 65 años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas previo aviso y con la posterior justificación.

Disposición adicional sexta. *Preferencia para la elección de turno de trabajo.*

Los trabajadores/as con hijos a su cargo menores de 3 años gozarán de un derecho preferente a la elección de turno, con un límite porcentual que se debatirá, en función de las características de cada servicio, en la Comisión Paritaria, en cuyo caso trabajarán los fines de semana que correspondan dentro del turno preferente asignado, si el mismo se extiende a toda la semana natural.

Disposición adicional séptima. *Promoción del respeto al medio ambiente.*

Los RR.TT. y la empresa se comprometen a adoptar todas las medidas a su alcance que puedan favorecer la conservación y mejora del medio ambiente como patrimonio común y de las generaciones venideras.

ANEXO 1

Tablas salariales 2004

	Integración Sistemas	Recursos	Soporte Técnico	Diseño
I	Técnicos Superiores	Técnicos Superiores	Responsable Servicio	Técnicos Superiores
	A 1.441,53 B 1.072,82	A 1.441,53 B 1.072,82	A 1.441,53 B 1.072,82	A 1.441,53 B 1.072,82
	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios	Técnicos Medios
II	1.013,83	1.013,83	1.013,83	1.013,83
III	Operadores Técnicos	Administrativos	Operadores Técnicos	Operadores Técnicos
	A 907,68 B 772,82 C 631,20	A 907,68 B 772,82 C 631,20	A 907,68 B 772,82 C 631,20	A 907,68 B 772,82 C 631,20
	Ayudantes de Sistemas	Subalternos y Ayudantes de Recursos	Ayudantes de Soporte	Ayudantes de Diseño y Mantenimiento
	624,53	624,53	624,53	624,53

(Cantidades expresadas en euros: Euros brutos mensuales).

El cálculo anual se obtiene multiplicando por 14 estas cantidades.

ANEXO 2

Equivalencia entre categorías antiguas (extinguidas) y categorías actuales (presente Convenio Colectivo)

Categoría a extinguir	Categoría nueva		
	Grupo	Nivel	Denominación
Jefe de Departamento. Gerente de Cuenta. Jefe de Proyecto. Consultor. Responsable de Operaciones. Subjefe de Departamento. Responsable de Servicio. Analista de Sistemas. Jefe de Operaciones. Analista-Programador. Analista. Diseñador de Página Web. Administrador de Sistemas.	I	A	TÉCNICOS SUPERIORES Y RESPONSABLES DE SERVICIO
		B	
Jefe de Primera Adtvo. Jefe Superior. Técnico de Sistemas. Programador Senior. Técnico de Soporte.	II		TÉCNICOS MEDIOS

Categoría a extinguir	Categoría nueva		
	Grupo	Nivel	Denominación
Jefe de Segunda Adtvo. Programador Junior. Operador de Ordenador. Operador de Sistemas. Delineante Proyectista. Operador de CACE. Formador. Secretaria de D. General. Oficial Administrativo. Operador de Periféricos. Oficial de Grafismo. Oficial Documentalista. Operador Especialista. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Mantenimiento. Auxiliar Grafista. Auxiliar Web. Grabador de Datos. Auxiliar de Operación. Operador Generalista. Telefonista - Recepcionista.	III	A	OPERADORES TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS
		B	
		C	
Personal de Limpieza. Conserje. Ordenanza. Aspirante.	IV		AYUDANTES

ANEXO 3 – MODELO DE RECIBO DE SALARIO

<p>EMPRESA</p> <p>Domicilio: _____</p> <p>C.I.F.: _____</p> <p>Código de la cuenta de cotización a la Seguridad Social: _____</p>	<p>TRABAJADOR</p> <p>N.I.F.: _____ Número Libro de Matricula: _____</p> <p>Núm. afiliación a la Seguridad Social: _____</p> <p>Categoría o grupo profesional _____</p> <p>Grupo de cotización: _____ Fecha antigüedad: _____</p>														
<p>Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ Total Días []</p>															
<p>I. DEVENGOS</p> <table style="width:100%;"> <tr> <td style="width:50%; vertical-align: top;"> <p>1. Percepciones salariales</p> <p>Salario base</p> <p>Horas extraordinarias</p> <p>Gratificaciones extraordinarias</p> <p>Salario en especie</p> <p>Complementos salariales :</p> </td> <td style="width:50%; vertical-align: top;"> <p>2. Percepciones no salariales</p> <p>Indemnizaciones o suplidos :</p> <p>Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social :</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p>Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos :</p> <p>Otras percepciones no salariales :</p> </td> </tr> </table>		<p>1. Percepciones salariales</p> <p>Salario base</p> <p>Horas extraordinarias</p> <p>Gratificaciones extraordinarias</p> <p>Salario en especie</p> <p>Complementos salariales :</p>	<p>2. Percepciones no salariales</p> <p>Indemnizaciones o suplidos :</p> <p>Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social :</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p>Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos :</p> <p>Otras percepciones no salariales :</p>												
<p>1. Percepciones salariales</p> <p>Salario base</p> <p>Horas extraordinarias</p> <p>Gratificaciones extraordinarias</p> <p>Salario en especie</p> <p>Complementos salariales :</p>	<p>2. Percepciones no salariales</p> <p>Indemnizaciones o suplidos :</p> <p>Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social :</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p style="padding-left: 20px;">del _____ al _____</p> <p>Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos :</p> <p>Otras percepciones no salariales :</p>														
<p>II. DEDUCCIONES</p> <p>1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta:</p> <table style="width:100%;"> <tr> <td style="width:80%;">Contingencias comunes</td> <td style="width:20%; text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Desempleo</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Formación Profesional</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Horas extraordinarias :</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Fuerza mayor</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>Resto horas extraordinarias</td> <td style="text-align: right;">%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL APORTACIONES.....</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: right; padding-right: 50px;">Firma y sello de la Empresa</p>	Contingencias comunes	%	Desempleo	%	Formación Profesional	%	Horas extraordinarias :		Fuerza mayor	%	Resto horas extraordinarias	%	TOTAL APORTACIONES.....		<p>A. TOTAL DEVENGADO</p> <p>2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas</p> <p>3. Anticipos</p> <p>4. Valor de los productos recibidos en especie</p> <p>5. Otras deducciones :</p> <p>B. TOTAL A DEDUCIR.....</p> <p>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).....Euros</p> <p style="text-align: right; padding-right: 50px;">Pesetas</p> <p style="text-align: right; padding-right: 50px;">de de</p> <p style="text-align: right; padding-right: 50px;">RECIBI,</p>
Contingencias comunes	%														
Desempleo	%														
Formación Profesional	%														
Horas extraordinarias :															
Fuerza mayor	%														
Resto horas extraordinarias	%														
TOTAL APORTACIONES.....															
<p>Cuenta :</p>															

<p>DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.</p>			
<p>1. Base de cotización por contingencias comunes</p> <p>Remuneración mensual</p> <p>Prorrata pagas extraordinarias</p> <p>Base incapacidad temporal</p> <p style="text-align: right;">TOTAL</p>	<p>2. Base de cotización por contingencias profesionales(A.T. y E.P.) y conceptos de recaudación conjunta(Desempleo, Formación Profesional, Fondo de Garantía Salarial)</p> <p>3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias</p> <p>4. Base sujeta a retención del I.R.P.F.</p>		