Anexo 17

1. Concurrencia de Convenios.—El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga a todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro a la totalidad de empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

2. Denuncia.

2.1 La parte que se proponga denunciar el Convenio deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación.

2.2 Las partes podrán denunciar el Convenio Colectivo cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios podrán introducirse modificaciones.

b) Por promulgación de una norma de rango superior cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.

c) Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal cualquier parte firmante podrá, igualmente, denunciarlo.

d) Excepcionalmente, las partes podrán denunciar un máximo de dos artículos cada dos años a fin de tratar de su revisión en la Mesa Deliberadora, preavisando dentro del último mes de cada período anual.

e) En cuanto a los anexos, el plazo de preaviso para su denuncia se podrá ejercitar dentro de los treinta días anteriores a la finalización de su vigencia.

Anexo 18

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

1. Complemento de IT por accidente de trabajo.

En caso de IT derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo.

2. Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de mil ciento noventa y cinco pesetas (1.195 pesetas) (7,183 euros) para 2001 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complemente las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua Patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por 100 de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo.

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Anexo 19

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A) *Personal técnico*		
Técnico con título superior	Sí.	No.
Técnico con título no superior	Sí.	No.
Técnico no titulado	No.	Sí.
Personal de Secciones Técnicas	No.	Sí.
B) *Personal administrativo*		
Jefe de primera	Sí.	Sí.
Jefe de segunda	Sí.	Sí.
Oficial de primera	Sí.	Sí.
Oficial de segunda	Sí.	Sí.
Auxiliar	No.	Sí.
Viajante, Vendedor, Comprador	No.	Sí.
Telefonista	No.	Sí.
Analista	Sí.	Sí.
Programador	Sí.	Sí.
Operador	No.	Sí.
Perforador-Grabador	No.	Sí.
C) *Personal obrero*		
Maestro o Encargado	Sí.	Sí.
Oficial de primera	No.	Sí.
Oficial de segunda	No.	Sí.
Ayudante	No.	Sí.
Conductor-Mecánico	No.	Sí.
Conductor-Repartidor	No.	Sí.
Peón	No.	No.
D) *Personal subalterno*		
Almacenero	No.	Sí.
Vigilante jurado Industria y Comercio	No.	No.
Guarda o Portero	No.	No.
Personal de Limpieza	No.	No.

8717 *RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Getronics Grupo CP, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Getronics Grupo CP, Sociedad Limitada» (código Convenio número 9013922), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2001, 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 y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, 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, 16 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «GETRONICS GRUPO CP, SOCIEDAD LIMITADA»

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

1.1 *Ámbito territorial.*—El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de «Getronics Grupo CP, Sociedad Limitada» existentes en el territorio nacional.

1.2 *Ámbito personal.*—Alcanza a todo el personal que trabaja en los Centros de Trabajo indicados en el punto anterior, el día de la firma del Convenio, salvo el personal que se considera Dirección General. A estos

efectos se considera al personal relacionado en el anexo A como Dirección General.

El personal de nuevo ingreso que no sea Dirección General disfrutará de los beneficios resultantes del presente Convenio.

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

El Convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

1.4 *Vinculación a la totalidad.*

1.4.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible.

1.4.2 En consecuencia, si por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase o no se aprobara alguna de sus cláusulas, salvo que por acuerdo expreso de la Comisión de Interpretación del Convenio se entendiera otra cosa, en el plazo máximo de quince días, a contar desde la firmeza de dicha resolución o del conocimiento de dicha decisión, se considerará que se ha producido una ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas.

1.4.3 En tal caso, la Comisión Negociadora, dentro del plazo de quince días, a contar desde la fecha de la reunión de la Comisión de Interpretación, deberá reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

1.4.4 En el supuesto de que la Comisión Negociadora no alcanzara acuerdo dentro del plazo de quince días, la discrepancia se someterá a la decisión de uno o varios árbitros, nombrados de común acuerdo por la Comisión Negociadora, cuyo laudo que habrá de dictarse en el plazo de siete días será de obligado cumplimiento. En caso de no alcanzarse un acuerdo en el nombramiento del o los árbitros, se procederá a elegir uno por sorteo de entre dos, uno propuesto por cada parte.

1.5 *Denuncia y revisión.*

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

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

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

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

1.7 *Respecto de las mejoras adquiridas.*

1.7.1 Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

1.7.2 Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

1.8 *Convenio de referencia.*—A todos los efectos el Convenio base de referencia será el último Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable vigente.

1.9 *Adhesión al A.S.E.C.*—Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, que surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio colectivo.

1.10 *Comisión de Interpretación.*

1.10.1 La Comisión de Interpretación entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión de Interpretación, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1.10.2 Los acuerdos que adopte la Comisión de Interpretación en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro y requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

1.10.3 La Comisión de Interpretación será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

1.10.4 La Comisión de Interpretación estará compuesta por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

Don Juan Antonio Rozalen Villora.
Don Ángel Fernández García.
Don Manel Benavente Ibars.

Representación de la compañía:

Don Jaime Ortiz de Saracho Sueiro.
Don Antonio Almagro Mendiola.
Don Andrés Felipe González.

La citada Comisión de Interpretación se dará por constituida el mismo día en que el presente Convenio se publique en el «Boletín Oficial del Estado».

Sección 2.ª Jornada, vacaciones, permisos y licencias

2.1 *Calendario y jornada laboral.*—Para el personal que esté a turnos el indicado en su contrato.

Para el resto del personal la jornada ordinaria o normal de la empresa será:

De lunes a jueves, de ocho horas treinta minutos.

Hora de entrada ocho treinta, hora de salida dieciocho, con una flexibilidad de un cuarto de hora tanto en la entrada de la mañana como en la salida de la tarde.

Existirá una pausa de una hora mínimo para realizar la comida.

Los viernes de seis horas:

Hora de entrada ocho treinta, hora de salida catorce treinta, con una flexibilidad de un cuarto de hora tanto en la entrada como en la salida.

La jornada en horario de verano será:

De lunes a jueves, de seis horas cuarenta y cinco minutos:

Hora de entrada ocho, hora de salida catorce cuarenta y cinco, con una flexibilidad de un cuarto de hora tanto en la entrada como en la salida.

Los viernes de seis horas:

Hora de entrada ocho, hora de salida catorce, con una flexibilidad de un cuarto de hora tanto en la entrada como en la salida.

El período de jornada de verano se fija desde el 15 de junio al 31 de agosto, ambos incluidos.

Si por necesidades de la compañía derivadas de requerimientos del cliente, algún empleado con derecho no pudiera realizar la citada jornada de verano, y su jornada semanal superara las treinta y cinco horas, por cada seis días sin la citada jornada se le compensará con un día extra de vacaciones. En este caso la compañía entregará a la representación legal de los trabajadores la relación de proyectos en los que no es posible realizar dicha jornada junto con las razones que lo impiden.

Se acuerda que las fiestas intersemanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 14.

Para el personal con jornada hábil en sábado, se acuerda que las fiestas intersemanales, de lunes a sábado, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 14.

En los casos citados en los dos párrafos anteriores en los que se añadan fiestas para completar las 14 fiestas intersemanales la primera se dedicará

a completar los días 24 y 31 de diciembre respectivamente. Para el resto de días si se produjeran se negociarán por cada centro de trabajo.

En el anexo de fiestas locales se relacionan las fiestas que se disfrutarán en cada centro de trabajo.

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

En las siguientes fechas se trabajará sólo media jornada:

Día 24 de diciembre.
Día 31 de diciembre.

2.2 *Turnos 7 × 24.*—El personal de nuevo ingreso podrá ser contratado en la modalidad de turnos.

2.2.1 Las horas nocturnas y festivas en los turnos se pagarán con un 25 por 100 de incremento sobre su salario bruto.

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

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

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

2.2.5 El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes no podrá exceder de setenta horas.

2.3 *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas en caso de no permanecer el año completo en alta en la compañía.

Asimismo, todo el personal tendrá que tomar dos semanas de vacaciones (diez días) durante el periodo de disfrute de la jornada de verano, salvo estancias inferiores, en cuyo caso será la parte proporcional siempre que por fechas sea posible.

El personal tendrá derecho a un aumento anual de sus vacaciones en razón a la antigüedad en la compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

A los quince años de antigüedad un día.
A los dieciocho años de antigüedad tres días.
A los veintiún años de antigüedad cuatro días.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre y así se contabilizará su disfrute en base a los días a que se tenga derecho. Las vacaciones deberán ser solicitadas antes del comienzo de su disfrute, el plan anual será entregado como muy tarde el 30 de abril, salvo incorporación posterior en la empresa.

Todas las vacaciones deberán empezar a disfrutarse dentro del año en que se devengan, no pudiéndose dejar más de seis días de vacaciones para el mes de diciembre. De acuerdo a la normativa legal, las vacaciones pendientes y no iniciadas caducarán a finales de año.

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

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

2.4.1 Ver tabla.

Grado de parentesco	Boda	Nacimiento/ desplazamiento	Defunción/ desplazamiento	Enfermedad grave Hospitalización/ Desplazamiento	Intervención quirúrgica (no grave)
Trabajador	15 días				
Cónyuge			4 días + 1 día	4 días + 1 día	1 día
Hijos/hijos políticos 1.º	1 día	3 días (*) 5 días (**)	4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Padres/padres políticos 1.º	1 día		4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Abuelos/abuelos políticos 2.º	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	
Hermanos/hermanos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día (***)
Nietos/nietos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	
Bisabuelo/bisabuelos políticos 3.º			1 día		
Tíos /tíos políticos 3.º			1 día		
Sobrinos /sobrinos políticos 3.º			1 día		
Biznietos 3.º			1 día		

(*) Al menos dos de los días serán laborables.
(**) Naturales.
(***) No políticos
(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otro municipio.

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

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

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

2.4.5 Donación de sangre y/o cualquiera de sus componentes: Sólo en caso de donación desinteresada por el tiempo indispensable.

2.4.6 Traslado: Un día por traslado de domicilio legal.

2.4.7 Lactancia de hijo: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal, esta reducción podrá dividirse en dos fracciones. Esta reducción se producirá siempre dentro de la jornada de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

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

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

2.4.10 Permisos anual sin sueldo:

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

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

c) Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

Empresas de uno a 20 trabajadores: Un trabajador.

Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Empresas de más de 100 trabajadores: Mas del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

2.5 *Excedencias.*—Además de las recogidas en la normativa legal vigente, la compañía está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que lo solicite con reserva del puesto y plaza de trabajo, por un plazo de seis meses, con el requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la compañía y no realizar durante dicho período labor retribuida en empresas del sector. Podrá ser solicitado por segunda vez después de transcurridos diez años desde su reincorporación al trabajo al término del primero.

Sección 3.ª Retribuciones

3.1 *Sueldos y salarios.*—Los salario de tablas y sus conceptos quedan establecidos conforme al Convenio vigente del sector.

Todos los trabajadores que en computo anual, hayan tenido un aumento real en su salario inferior al IPC tendrán derecho a una explicación escrita por parte de sus responsables, que será agregada a su expediente personal.

3.2 *Distribución del número de pagas anuales.*—Para el personal de nuevo ingreso, será de 14 pagas anuales, respetándose las condiciones de cobro existentes a la fecha de firma del presente Convenio.

3.3 *Pagas extraordinarias.*—Para el personal que no tenga el sistema de 12 pagas queda establecido de la forma siguiente:

3.3.1 Paga de julio: De acuerdo a lo establecido en el Convenio de referencia, computándose por semestres naturales. Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de junio.

3.3.2 Paga de diciembre: De acuerdo a lo establecido en el Convenio de referencia, computándose por semestres naturales. Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de diciembre.

3.4 *Antigüedad.*—Los importes correspondientes y su aplicación se establecen en función de lo fijado en el Convenio de referencia.

3.5 *Plus de disponibilidad.*—Con el fin de que la compañía pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que viene impuestos por las características del servicio contratado, el personal asignado al citado servicio que deba de llevar un móvil o un portátil, o que sin llevarlo tenga que estar disponible en sábados, festivos o fuera del horario normal de trabajo se acogerá a la siguiente norma:

3.5.1 Los técnicos serán voluntarios salvo que no existiese este tipo de personal en cuyo caso la empresa establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos, designando aquellas personas capacitadas para cumplir la citadas funciones de forma escrita y justificada.

3.5.2 Ningún técnico estará en esta situación más de 2 semanas cada mes, con un máximo de tres meses salvo acuerdo explicito con el técnico.

3.5.3 La compañía compensaría este servicio de la forma siguiente:

a) 255,43 euros (42.500 pesetas) por semana normal de disponibilidad o guardia o su equivalente por jornada, es decir, 30,05 euros (5.000 pesetas) por jornada de lunes a viernes, 45,08 euros (7.500 pesetas) por sábado y 60,10 euros (10.000 pesetas) por festivo.

b) Si la incidencia requiere una dedicación mayor de una hora y no exige desplazamiento, el técnico descontará las horas realizadas de su siguiente jornada laboral.

c) Si con motivo de la incidencia el trabajador se tuviera que desplazar el tiempo de trabajo contará desde el momento de recepción del aviso hasta la finalización de la incidencia (retorno a la situación previa a la incidencia); se considerarán pues el tiempo de desplazamiento del técnico como tiempo efectivo de trabajo. En este caso las horas serán compensadas, salvo pacto en contrario, de acuerdo a lo fijado en el Convenio de referencia.

d) Los gastos originados por el desplazamiento correrán por cuenta de la empresa y se consignarán en la hoja de gastos.

3.6 *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán voluntarias salvo lo especificado en el Convenio de referencia.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo y siempre que hayan sido solicitadas y aprobadas previamente por los responsables del trabajador.

Las horas extraordinarias se compensaran, salvo pacto en contrario, en función de lo fijado en el Convenio de referencia. Si el trabajador eligiera compensación económica el importe a pagar será 1,25 sobre el precio base establecido al final de cada año.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre la jornada máxima ordinaria legal. Los Comités de Empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

3.6.1 Trabajo en sábados, domingos y festivos: Cuando con carácter excepcional, y siempre que se den las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, el personal que tuviera que acudir a su centro de trabajo en festivos, la empresa actuará de acuerdo a lo indicado en el citado articulo, es decir, estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a los citados días, el importe de las horas trabajadas incrementadas como mínimo en un 75 por 100.

Asimismo, y bajo las mismas condiciones de excepcionalidad, en caso de que el personal tuviera que acudir a su centro de trabajo en los períodos de descanso semanal, además de los salarios correspondientes a los citados días, estos solo podrán ser compensados en tiempo libre y como mínimo en la proporción recogida en el Convenio de referencia. La utilización de la compensación por descanso será determinada en un 50 por 100 por la empresa y en el otro 50 por 100 por el trabajador.

3.7 *Personal de baja por enfermedad.*—Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100 por 100 de la propuesta salarial hasta que sea pasado a tribunal medico para determinar su incapacidad. En el caso de no existir subsidio oficial por enfermedad solo se complementará hasta un máximo de dos meses.

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

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

Sección 4.ª Varios

4.1 *Subvención de comida.*—Se percibirán 377,44 euros (62.800 pesetas) anualmente por cada empleado en un concepto denominado «Plus subvención de comida», cuyo pago en nómina se efectuará en función del numero de días con derecho a comida en el mes anterior y que mas adelante se definen:

Total importe anual = 377,44 euros (62.800 pesetas) para el año 2002.

Días con derecho a ayuda = días laborables anuales – días de trabajo en jornada reducida de verano – días de vacaciones pactados fuera de la jornada intensiva de verano – viernes.

El precio día se obtendrá de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Precio día} = \frac{\text{Total importe anual}}{\text{Días con derecho a ayuda}} = \frac{377{,}44\ € \ (62.800\ \text{pesetas})}{144} = \begin{matrix} 2{,}62\ € \\ (436\ \text{pesetas}) \end{matrix}$$

Anualmente se revisará dicha cantidad total en función del IPC real.

Todo el personal tendrá derecho a esta subvención. Se tendrá derecho a esta ayuda de lunes a jueves en período de jornada ordinaria. No darán derecho a la misma los días que se tenga derecho a dieta de viaje o no se asista al puesto de trabajo, ni cuando existiese justificante de pago de comida con cargo a la empresa.

4.1.1 Posibilidad de cambio a «Vales comida».

Existirá la posibilidad individual de percibir la subvención comida en «Vales comida».

Su duración será obligatoriamente por un año, pero se admitirán cambiar la modalidad por cambio de proyecto o de centro de trabajo.

Para favorecer este cambio se bonificara con 0,30 euros (50 pesetas) diarias más sobre el precio día.

Dado que los ticket se entregan por adelantado, al mes siguiente se devolverán aquellos sobre los que no se haya generado derecho.

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

4.2 *Plus de transporte/desplazamiento.*—Se percibirán 989,87 euros (164.700 pesetas) anualmente por cada empleado en un concepto denominado «Plus de Transporte / desplazamiento» , cuyo pago en nómina se efectuará mensualmente por día de asistencia del mes anterior de acuerdo al criterio que mas adelante se especifica:

Total importe anual = 989,87 euros (164.700 pesetas) para el año 2002.

Días con derecho a ayuda = Días laborables anuales – días de vacaciones.

El precio día se obtendrá de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Precio día} = \frac{\text{Total importe anual}}{\text{Días con derecho a plus}} = \frac{989{,}87\ € \ (164.700\ \text{pesetas})}{224} = \frac{4{,}42\ €}{(735\ \text{pesetas})}$$

Anualmente se revisará dicha cantidad total en función del IPC real.

Todo el personal tendrá derecho a esta subvención. No darán derecho a la misma los días que se tenga derecho a dieta de viaje o no se asista al puesto de trabajo.

4.3 *Seguro de coche.*—En los casos de utilización del vehículo propio, queda suprimida la exigencia por la que la compañía obliga al trabajador a asegurar el coche a todo riesgo, quedando limitado a la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil ilimitada, en las mismas condiciones vigentes en ese momento.

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

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

Los empleados de la compañía tendrán preferencia para cubrir las vacantes internas o los nuevos puestos.

4.6 *Jubilación a los sesenta y cinco años.*—La edad obligatoria de jubilación será la de sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga acreditado el derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social; en consecuencia el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del mes natural en que acceda a dicha edad, en dichos casos la Empresa incorporará a un trabajador por cada persona que se jubile en dichas circunstancias.

Sección 5.ª Beneficios sociales

5.1 *Ayuda a estudios.*

5.1.1 Cuantía: La cuantía de ayuda a estudios pasa a ser de 187,73 euros (31.235 pesetas) + IPC del año 2001.

Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que sean de interés para la empresa, en sus vertientes de Formación Profesional, escuelas universitarias, escuelas técnicas medias y superiores y universitarios, previa justificación de dichos estudios. También la empresa podrá aceptar aquellos otros que sean de interés para sus objetivos.

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

5.1.3 Elección de turno de personal que realice estudios oficiales: El personal que curse los estudios establecidos en el punto 5.1.1 tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su Departamento o Sección existiere esta modalidad) cuando su horario laboral sea incompatible con el de sus estudios, dentro de las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección. La solicitud y respuesta se formalizará por escrito.

5.2 *Armonización de la vida laboral y familiar.*

5.2.1 Reducción de jornada por guarda legal/cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el Convenio de referencia.

5.2.2 Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos: Cualquier empleado de la compañía que tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar y a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social española, tendrá derecho a una ayuda anual de 3.095,21 euros (515.000 pesetas) brutas año por cada discapacitado.

5.3 *Préstamo de vivienda.*—Se eleva su importe máximo a 4.207,08 euros (700.000 pesetas) a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 300.506,05 euros (50.000.000 de pesetas) para el año 2002, 450.759,08 euros (75.000.000 millones de pesetas) para el 2003 y 601.012,10 euros (100.000.000 de pesetas) para el 2004.

Beneficiarios: Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda como vivienda habitual. Al personal con contrato temporal o por obra se le aplicarán condiciones de amortización proporcionales al tiempo que reste entre la concesión y la finalización del contrato, siendo estimada esta en el caso del contrato por obra, no siéndole de aplicación la concesión del préstamo en el caso de que la cantidad mensual a devolver sea superior a su neto mensual.

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

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

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

5.4 *Préstamo personal.*—La cuantía máxima del Ppéstamo personal queda establecida en 601,01 euros (100.000 pesetas) a devolver en quince mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 60.101,21 euros (10.000.000 de pesetas) para el año 2002, 90.151,82 euros (15.000.000 de pesetas) para el 2003 y 120.202,42 euros (20.000.000 de pesetas) para el 2004.

5.5 *Gestión de préstamos.*—Se creará una comisión formada por representantes de la compañía y de los trabajadores cuya función será la determinación de las reglas de concesión de los citados prestamos y que serán incorporadas como muy tarde en el siguiente Convenio Colectivo.

5.6 *Anticipos.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

5.7 *Colonia de vacaciones de verano para hijos de empleados.*—El valor máximo por plaza de colonia incluido el desplazamiento se establece para el presente año en 408,69 euros (68.000 pesetas).

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

5.7.1 Se fija una única colonia de verano para toda la compañía. Tendrá acceso a la misma cualquier hijo de los empleados de la compañía que lo solicite en tiempo y forma y reúna las condiciones que se establezcan. El plazo de solicitud finalizará en mayo. Si una vez contratadas y abonadas las plazas, hubiese bajas no justificadas, el coste generado será descontado de la nómina del empleado.

5.7.2 La edad de los niños estará comprendida entre ocho y catorce años. Esto es, deberán cumplir los ocho años, el año de comienzo de las colonias, o tener catorce años en el año de comienzo de las mismas.

5.7.3 El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar de la colonia será a cargo de la compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado.

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

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

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

5.8 *Seguro de accidentes.*—Los capitales asegurados en la póliza de seguro de accidentes que todos los empleados disfrutan se incrementará cada tres años en la misma cuantía que la suma de los IPC reales del período comprendido redondeada al % entero mas cercano. Asimismo la dirección de la empresa llegará a un acuerdo con la compañía aseguradora para que cualquier empleado pueda completar la póliza de accidentes con un seguro de vida cuyo coste correrá a cargo del empleado.

5.9 *Ayuda por nupcialidad.*—Con motivo de su enlace matrimonial todo trabajador tendrá derecho a una ayuda de 180,30 euros (30.000 pesetas).

Sección 6.ª Desplazamientos y traslados

6.1 *Desplazamientos.*—La solicitud de los desplazamientos que impliquen pernocta se comunicaran al trabajador con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad y en el caso de ser al extranjero se comunicaran por escrito.

La empresa abonará las dietas y gastos de viaje (alojamiento y transporte) al trabajador que se desplace, a estos efectos se entiende como dieta la cantidad que la empresa entrega al trabajador para cubrir todos los gastos salvo el alojamiento y el transporte. La empresa determinará el tipo de alojamiento y el medio de transporte a usar de acuerdo a la normativa interna de la casa central (ver anexo B).

La media dieta y la dieta se aplicarán respectivamente, en los casos en que el empleado deba hacer una o dos comidas fuera de su residencia habitual, pernoctando en su domicilio.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos fuera de provincia se consideran a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos entre centros de trabajo por causas laborales se consideran a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Se tendrán en cuenta a la hora de realizar desplazamientos que requieran pernoctar fuera del domicilio las condiciones familiares de los trabajadores y su voluntariedad en igualdad de condiciones profesionales.

En los viajes de servicio dentro del municipio del centro de trabajo, la compañía abonará los gastos de desplazamiento originados por dichos viajes.

Durante los días en los que se perciba dieta o gastos otro municipio no se tendrá derecho al «Plus subvención de comida» ni al «Plus transporte/desplazamiento».

El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual por un tiempo superior a tres meses ininterrumpidos, 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, los gastos correrán a cargo de la empresa cuando el trabajador haga uso de este derecho.

La compañía notificará a los representantes de los trabajadores de todos los desplazamientos que se produzcan fuera del estado español y la duración estimada de los mismos.

6.1.1 Importe de la dieta: El importe de la dieta a aplicar dependerá de la localidad donde se produzca el desplazamiento, a saber:

Dentro del estado español: 33,06 euros (5.500 pesetas) por día.
En Portugal: 40 dólares americanos por día.
En el resto de países: 80 dólares americanos por día.

6.1.2 Desplazamientos en la propia provincia: En los viajes de servicio dentro de la provincia a la que está adscrito el trabajador pero fuera del municipio de su centro de trabajo, la compañía está obligada a una de las dos opciones siguientes:

a) Pago en concepto de «Gastos otro municipio» de 12,20 euros (2.030 pesetas) diarias sin necesidad de justificación.

b) Pago de 6,01 euros (1.000 pesetas) diarias mas el número de kilómetros (ida y vuelta) recorridos al precio oficial del kilómetro de la empresa, en concepto de «Gastos otro municipio» mediante justificación en hoja de gastos (se toma como origen el centro de trabajo al que está adscrito el trabajador).

La elección deberá hacerse a nivel de proyecto por sus integrantes y no a nivel individual.

6.1.3 Precio del kilómetro: El precio por kilómetro a partir del año 2002 será de 0,21 euros (35 pesetas).

6.2 *Traslados.*—Se considerará traslado cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un centro de trabajo de un municipio diferente al de su centro de adscripción que implique un cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

La notificación por parte de la empresa en los traslados por decisión de la compañía, deberá hacerse por escrito especificando los motivos y con un plazo mínimo de un mes de antelación, asimismo informará a los representantes de los trabajadores de los citados traslados individuales.

Los traslados serán de libre aceptación por parte de los empleados de acuerdo a lo establecido en el artículo 40.1 del TRET.

6.2.1 Compensación por traslado por solicitud de la compañía.—Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con el convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.

Indemnización en metálico como compensación de gastos de una mensualidad de salario.

6.2.2 Compensación por traslado por solicitud del trabajador.—Cuando el traslado se efectúe por solicitud del interesado, previa aceptación por la compañía, éste no tendrá derecho a ninguna compensación. La solicitud y la respuesta se realizará por escrito con un mínimo de un mes de antelación.

6.3 *Permutas de puestos.*—Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional y con una misma especialización podrán concertar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, los interesados no tendrán derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso, ni a dietas. En caso de no aceptarse la permuta los solicitantes tendrán prioridad a la hora de cubrir las plazas que surjan en los centros de trabajo solicitados siempre que sean de la misma categoría y grupo profesional y especialización. La solicitud y la respuesta con sus justificaciones se realizarán por escrito.

Sección 7.ª Faltas y sanciones

7.1 *Definición y principios generales.*—Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en este acuerdo o de otras normas de trabajo vigentes.

Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la creación de un adecuado clima social, procurando en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa que lo hará de acuerdo con la graduación y el procedimiento que se establece en los artículos del Convenio de referencia en relación a estos temas. Así mismo pondrá previamente en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves, para que puedan formular su propuesta.

Habrá principio de igualdad de trato y no discriminación, así como principio de proporcionalidad y ecuanimidad debiendo de existir un equilibrio entre la conducta infractora , sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse.

7.2 *Faltas.*—Además de las indicadas en el Convenio de referencia y en el artículo 54 del TRET se añadirán las siguientes:

7.2.1 Faltas leves:

a) La falta de respeto o de corrección en el trato con los compañeros ya sea de un superior a un inferior o viceversa, o de un igual a otro igual.

b) El uso de los medios electrónicos de la empresa e instrumentos de trabajo para fines no laborales o profesionales. En este caso será obligatoria la notificación por escrito.

7.2.2 Faltas graves:

a) Originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

b) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto a otros empleados, así como la actitud notoria de acoso sexual.

c) Dos faltas leves por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un período de 4 meses y hubiera mediado notificación sobre la misma.

7.2.3 Faltas muy graves:

c) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

d) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. Se considerará acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

e) La reincidencia en falta grave por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un período de 6 meses y hubiera mediado sanción sobre la misma.

Sección 8.ª Formación

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

La formación es una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo y debe de estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales, que posibiliten una mayor proyección y posi-

bilidades de promoción. Por tanto se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

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

8.3 *Planificación, participación y control de la formación.*—Como paso previo a la elaboración del plan anual de formación, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que estos aporten ideas sugerencias e inquietudes que serán consideradas en la elaboración de dicho plan. Así mismo la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que le confiera el Acuerdo Nacional de Formación continua vigente en cada momento.

Sección 9.ª Prevención de riesgos

9.1 *Disposición general.*—La partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a cualquier actividad realizada por Getronics Grupo CP, y cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia de este Convenio.

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

9.2.1 Evaluación de riesgos en la empresa.

9.2.2 El desarrollo de las siguientes actividades:

Información a los trabajadores sobre los riesgos.

Formación de los trabajadores sobre medidas preventivas.

Formación de los delegados de prevención.

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

Determinar en todos los casos la periodicidad y los agentes formadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sección 10.ª Derechos de representación sindical

10.1 *Garantías sindicales:*

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

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

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

b) Se acuerda la acumulación de dicho crédito en una bolsa de horas anual por cada Comité de empresa. Esta Bolsa de Horas se gestionará por parte de cada Comité en los siguientes términos:

Cada Comité decidirá el crédito de cada uno de sus miembros, haciendo llegar a la Dirección una copia donde se recoja la distribución del mismo.

Cada Comité avisará con al menos un mes de antelación de las posibles variaciones que hubiera en la asignación de dicho crédito.

Las horas no consumidas en un año no podrán ser acumuladas en el siguiente.

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

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

10.2 *Uso de medios electrónicos:*

10.2.1 Locales y tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios, asimismo se les facilitará un lugar en la intranet de la empresa.

La empresa pondrá a disposición de cada sección sindical de la empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios, además se les facilitará un lugar en la intranet de la empresa.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

10.2.2 Acceso al correo electrónico:

a) Los Comités de empresa/secciones sindicales y sus representantes tiene el derecho a usar el sistema de correo electrónico corporativo para la actividad sindical, a enviar y recibir correos interna y externamente. Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, en cuyo caso siempre será con previo conocimiento y aceptación de la Empresa en relación al envío y nunca en relación al contenido. Este derecho deberá ser ejercido de manera razonable. Existirá adicionalmente el derecho a gestionar un tablón de anuncios electrónico o servicios de listas

de discusión dentro del servicio de correo electrónico corporativo, siempre que estos medios sean técnicamente posibles.

b) Los empleados tienen el derecho a usar el correo electrónico corporativo para comunicarse con su sección sindical o Comité de empresa y con sus representantes.

10.2.3 Acceso a internet:

a) Los Comités de empresa/sección sindical y sus representantes tienen derecho a acceder a internet a través del servidor de la empresa de acuerdo a las normas generales que la empresa tenga establecidas para el uso de internet. El comité de empresa/sección sindical tiene el derecho a crear su propio sitio web utilizando los medios o posibilidades del servidor de intranet/internet de la empresa, siempre que dichos medios estén técnicamente disponibles. El Comité de empresa/sección sindical tendrá derecho a colocar el tipo de material que considere adecuado en su sitio web siempre que no contenga comentarios ofensivos o discriminatorios basados en el género, edad, sexualidad, raza, religión, discapacidad o apariencia de las personas.

b) Los empleados tienen derecho a acceder a sitios internet/intranet gestionados por sus comités o secciones sindicales.

10.3 *De la acción sindical.*—Los trabajadores podrán recibir la información que le remita su comité o sección sindical a través de todos los medios de comunicación existentes en cada momento, siendo el coste derivado de tal envío, incluido el soporte, a cargo de los comités o secciones sindicales que lo realicen.

ANEXO A

Personal excluido de Convenio

Presidente.
Consejero Delegado.

ANEXO B

Tipo de alojamiento y medio de transporte

Extraído de la norma —NA010-04.
Los estándares de transporte a utilizar en los desplazamientos son:

Viajes nacionales:
Tren: Primera clase o coche cama en caso de que sea nocturno. Preferente en el AVE.
Avión: Clase turista.
Coches de alquiler: Clase A o B, cilindrada máxima 1.600 cc.

Viajes internacionales:

Tren: Primera clase o coche cama en el caso de que sea nocturno. Preferente en tren de alta velocidad.
Avión: Clase turista.
Coches de alquiler: Compact.

El estándar de categoría máxima del establecimiento hotelero a utilizar en el alojamiento de los trabajadores desplazados es de:

Viajes nacionales:

Cuatro (4) estrellas, para Directores del Grupo, de Zona/Zona de Negocio, de Operaciones, Sector, Área/Unidad de Negocio y Jefes de Proyecto.
Tres (3) estrellas, para todas las categorías inferiores a Jefe de Proyecto.

Viajes internacionales:

Equivalente a cuatro (4) estrellas, para Directores del Grupo, de Zona/Zona de Negocio, de Operaciones, Sector, Área/Unidad de Negocio y Jefes de Proyecto.
Equivalente a tres (3) estrellas, para todas las categorías inferiores a Jefe de Proyecto.

Anexo C: Calendarios laborales año 2.002

		Alicante	Almeria	Barcelona	Bilbao	Castellón	Ciudad Real	Gerona	Madrid	Sevilla	Tarragona	Valencia	Zaragoza
Enero	Nac. Y Auton.	1	1 y 7	1	1	1	1 y 7	1	1 y 7	1 y 7	1	1	1
	Locales											22	29
	Convenio												
Febrero	Nac. Y Auton.		28							28			
	Locales												
	Convenio		(**)										
Marzo	Nac. Y Auton.	19, 28 y 29	28 y 29	29	19, 28 y 29	19, 28 y 29	19, 28 y 29	29	19, 28 y 29	28 y 29	29	19, 28 y 29	28 y 29
	Locales					4							5
	Convenio					(***)							
Abril	Nac. Y Auton.	1		1	1	1		1			1	1	23
	Locales	11								16		8	
	Convenio												
Mayo	Nac. Y Auton.	1	1	1	1	1	1 y 31	1	1 y 2	1	1	1	1
	Locales			20			20		15	30			
	Convenio								(*)				
Junio	Nac. Y Auton.			24				24			24		
	Locales	24	24			29							
	Convenio												
Julio	Nac. Y Auton.				25								25
	Locales				31			25					
	Convenio												
Agosto	Nac. Y Auton.	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Locales		24		23		22				19		
	Convenio												
Septiembre	Nac. Y Auton.			11				11			11		
	Locales			24							23		
	Convenio												
Octubre	Nac. Y Auton.	9 y 12	12	12	12	9 y 12	12	12	12	12	12	9 y 12	12
	Locales							29					
	Convenio												
Noviembre	Nac. Y Auton.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Locales								9				
	Convenio												
Diciembre	Nac. Y Auton.	6 y 25	6, 9 y 25	6, 25 y 26	6 y 25	6 y 25	6 y 25	6, 25 y 26	6 y 25	6, 9 y 25	6, 25 y 26	6 y 25	6, 9 y 25
	Locales												
	Convenio	24 Y 31	24 y 31 + (**)	24 y 31	24 y 31	24 y 31 + (***)	24 y 31	24 y 31	24 y 31 + (*)	24 y 31	24 y 31	24 Y 31	24 Y 31
	TOTALES	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

x días a recuperar

Los días 24 y 31 de Diciembre se consideran 1 día por ser 1/2 jornada

(*) 1 día a escoger entre los días 3 de Mayo, 23 o 30 de Diciembre

(**) 1 día a escoger entre los días 1 Marzo, 23 o 30 de Diciembre

(***) 1 día a escoger entre los días 18 de Marzo, 23 o 30 de Diciembre