

14175 *RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Protocolo de Colaboración suscrito entre el Instituto de la Juventud, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y la Consejería de la Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sobre la realización del programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler».*

Suscrito con fecha 15 de abril de 2003 Protocolo de colaboración entre el Instituto de la Juventud y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Protocolo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 19 de junio de 2003.—El Secretario General Técnico, Luis Martínez-Sicluna Sepúlveda.

ANEXO

Protocolo de Colaboración suscrito entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sobre la realización del programa «Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler»

En Madrid, a 15 de abril de 2003.

REUNIDOS

De una parte, la Ilma. Sra. D.^a Elena Azpiroz Villar, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo,

Y, de otra parte, el Excmo. Sr. D. Antonio Gómez Fayrén, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

INTERVIENEN

La Ilma. Sra. Dña. Elena Azpiroz Villar, como Directora General del Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nombrada por Real Decreto 492/1999, de 18 de marzo (Boletín Oficial del Estado núm. 67, de 19 de marzo), en nombre y representación de la Administración General del Estado —Instituto de la Juventud—, según las competencias que le corresponden a tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional decimotercera de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y del artículo 6.2 del Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre.

Y el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia, D. Antonio Gómez Fayrén, en representación de la Consejería de la Presidencia de la Región de Murcia, en virtud de las funciones conferidas por el artículo 49 de la Ley Regional 1/1988, de 7 de enero, del Presidente del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia y previa autorización del Consejo de Gobierno de fecha 15 de marzo de 2002.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

EXPONEN

Que con fecha 22 de mayo de 2002 se firmó el Convenio de colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para conjuntamente promover actuaciones que contribuyan a favorecer el acceso a la vivienda de la juventud.

Que en la cláusula Sexta del referido Convenio se establece que, para dar continuidad al mismo, se firmará en el primer trimestre de cada año un Protocolo que establezca las actividades a realizar, así como los medios de todo tipo necesarios para su ejecución, especificando las aportaciones respectivas.

Que siguiendo vigentes los motivos que dieron lugar al Convenio antedicho, las partes en el mismo acuerdan suscribir el presente Protocolo, según el tenor de las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—El presente Protocolo tiene por objeto dar continuidad a las acciones pactadas en la cláusula Sexta del Convenio suscrito entre las dos partes el 22 de mayo de 2002.

Segunda.—Para el año 2003, la distribución pormenorizada de las aportaciones de cada una de las partes para este Programa, serán las siguientes:

I. El Instituto de la Juventud, con cargo al número económico, 19.201.323A.227.06 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

1. La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 270.455,45 €.

La prima para cada una de las pólizas será de 95,59 €.

2. La cobertura del seguro de Caución: 200.253,02 €.

La prima de cada una de las pólizas será como máximo el 3% de la renta anual de cada contrato.

3. La realización de los Cursos de Formación, asesoramiento, gestión técnica y seguimiento del Programa: 76.028,03 €.

Total de su aportación: 546.736,5 €.

Esta cantidad es global para todas las Administraciones Públicas incorporadas al Programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler.

II. La Consejería de Presidencia se compromete a arbitrar, a través del Instituto de la Juventud de la Región de Murcia (anteriormente Dirección General de Juventud) la puesta a disposición del programa de los locales necesarios, con su correspondiente dotación tanto informática y de mobiliario como de personal, así como la publicidad necesaria para la suficiente difusión del programa entre la población a la que va destinado y respetando la estructura de la Bolsa tal y como se detalla en el apartado 2.º de la cláusula segunda del Convenio de 22 de mayo de 2002.

Tercera.—El presente Protocolo, que se anexiona al Convenio de 22 de mayo de 2002, señala las actividades que se desarrollarán durante el año 2003.

Cuarta.—De conformidad con la disposición transitoria segunda de la Ley 13/2002, de 24 de diciembre, de Creación del Instituto de la Juventud de la Región de Murcia, toda referencia hecha en el texto del Convenio de 22 de mayo de 2002 a la Dirección General de Juventud y sus órganos, habrá de entenderse hecha al Instituto de la Juventud de la Región de Murcia y sus órganos.

Y para que así conste, en prueba de conformidad con lo expuesto anteriormente las partes firman el presente Protocolo en el lugar y fechas expresados, en dos ejemplares que hacen fe.—Por el Instituto de la Juventud, Elena Azpiroz Villar.—Por la Consejería de la Presidencia de la Región de Murcia, Antonio Gómez Fayrén.

14176 *RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A. (Cód. Convenio n.º 9011292) que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 25 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO GEDAS IBERIA, S. A.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Dirección de «Gedas Iberia, S.A.» y los trabajadores a que se refiere el artículo 3.º.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de la Empresa existentes actualmente en España, así como a los que durante su vigencia se puedan crear.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores al servicio de «Gedas Iberia, S.A.», excepto para el personal directivo y al personal PEC.

Artículo 4.º *Vigencia.*

Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Llegado a su término, sus efectos se prorrogarán por años naturales si la Dirección de la Empresa o los Representantes de sus trabajadores no lo denuncian con una antelación de tres meses al término de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en este Convenio absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales que puedan estar establecidas por la legislación laboral general.

Se respetarán a título individual las situaciones personales que excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantías «ad personam». Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones y acuerdos contenidos en este Convenio que coincidan con alguna de las garantías ad personam reconocidas individualmente serán absorbidas y compensadas con las acordadas en este convenio, siempre que éstas sean, en cómputo anual, superiores a las individuales.

Artículo 6.º *Comisión Paritaria.*

Para velar por el cumplimiento de la aplicación del Convenio e interpretar su contenido, se constituirá en un plazo de 30 días una Comisión Paritaria, formada por tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, elegidos por cada una de las partes, preferentemente entre los firmantes del propio Convenio.

La Comisión tendrá el domicilio en Zona Franca, Sector A, c/2, n.º 1, 08040, Barcelona.

La Comisión podrá elegir, de su seno, un Presidente y un Secretario.

Para la adopción de acuerdos, la Comisión se entenderá constituida cuando concurran a sus reuniones, en condiciones de paridad, al menos cuatro de sus miembros. Tales acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple de sus componentes, pudiendo reflejarse, en este último caso, en la correspondiente acta los votos particulares que se puedan producir.

La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente, como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan plantearse entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, una vez emitido su dictamen, se puedan utilizar las vías administrativas, extra-judiciales y judiciales que correspondan.

La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto, en un máximo de uno por ambas partes.

Artículo 7.º *Jornada laboral.*

1. El personal afectado por este Convenio trabajará un total de 1.800 horas anuales, distribuidas en 225 días, a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

2. Por cada trienio de antigüedad, la jornada anual del trabajador se reducirá en un día, hasta el límite mínimo de 223 días. Si el trienio se cumple dentro del primer semestre, la reducción de un día de la jornada laboral será aplicable al año natural. En caso contrario será aplicable al año siguiente. Las fechas de disfrute de los festivos resultantes serán acordadas, dentro del año natural a que correspondan, por el trabajador interesado con la Jefatura del Área de la que dependa.

3. Los períodos de descanso que se establezcan para la comida en cada Centro de Trabajo durante la jornada no serán retribuidos y se añadirán al tiempo de trabajo efectivo fijado en el apartado anterior, para dar lugar a la jornada de presencia.

4. El personal cuya jornada de trabajo rebase ocasionalmente el límite de cuarenta horas semanales, acumulará el sobrante de horas, con el fin de recuperarlas en tiempo equivalente de descanso, previo acuerdo con la Jefatura del Área de la Dependencia.

Artículo 8.º *Períodos de actividad en la empresa.*

La empresa desarrollará sus actividades normales durante todos los días laborables del año. En consecuencia, la jornada de trabajo del conjunto de los trabajadores de cada área se distribuirá de tal forma que quede cubierto todo el período de actividad de la empresa a lo largo del año.

Artículo 9.º *Calendario laboral.*

Para compaginar lo previsto en los dos artículos anteriores, al comienzo de cada año se establecerá un Calendario Laboral, pactado entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores del Centro de Trabajo de que se trate, en función de la actividad de la empresa.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos los sábados y domingos, así como las fiestas intersemanales nacionales, autonómicas y locales del lugar donde se encuentre el Centro de Trabajo.

El Calendario fijará asimismo los horarios de los diferentes turnos, horarios que tendrán especialmente en cuenta la necesidad de poder atender en todo momento a los clientes de la empresa con la máxima eficacia.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio de clientes, se atenderá en horario al de los mismos, con el límite anual de las horas establecidas en nuestro convenio, pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

Artículo 10. *Trabajo a turnos.*

1. En aquellos puestos de trabajo en que lo considere necesario, la Dirección de la Empresa podrá establecer turnos de trabajo de mañana, tarde y noche. Cada uno de dichos turnos tendrá una duración de ocho horas de trabajo real y efectivo y se establecerá un sistema de rotación entre el personal adscrito a los puestos en los que sea de aplicación dicho sistema de trabajo, de tal forma que ningún trabajador permanezca más de cuatro semanas en un determinado turno, salvo adscripción voluntaria o acuerdo entre los propios trabajadores.

2. Todo el personal adscrito a turnos percibirá un complemento de puesto de trabajo según importe reflejado en la tabla del Anexo 4 bajo el concepto «Plus de Turnicidad»

Artículo 11. *Vacaciones.*

1. Cada trabajador tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones anuales, que deberán ser disfrutados necesariamente dentro del año natural al que correspondan, en las fechas en que se fijen de común acuerdo entre el trabajador y la Jefatura del Área a la que está adscrito.

2. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, se garantizará el derecho de disfrute para el año siguiente, preferentemente durante el primer trimestre del mismo.

3. Igualmente en el caso de que por necesidades del servicio se produzca un desplazamiento de las vacaciones con menos de dos meses de antelación a la fecha de inicio previamente acordada, independientemente de que sea en período estival o no, se compensarán aquellos gastos no recuperables en los que haya incurrido el empleado previa presentación de justificantes.

4. Si bien se procurará hacer coincidir los períodos de vacaciones con el período de verano, en aquellas Áreas en que ello no sea posible se establecerá un sistema de rotación entre los diversos trabajadores, con el fin de que en años sucesivos todos ellos tengan la posibilidad de disfrutarlas en dicho período.

5. La incapacidad temporal o el descanso por maternidad iniciados más de quince días antes de la fecha prevista para el comienzo de las vacaciones y que persista en la indicada fecha, suspenderá el inicio de tales vacaciones, que se disfrutarán posteriormente, en las fechas que de común acuerdo se fijen entre las partes, pero en todo caso dentro del año natural de que se trate. En el supuesto de persistir la situación al acabar el año sin que el trabajador haya podido disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, que en ningún caso podrán ser compensadas económicamente. Si el motivo de no poder disfrutarlas hubiera sido consecuencia del desplazamiento de vacaciones a finales de año por la Empresa se aplicaría el apartado 2.

6. Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de sus vacaciones no hubieran completado un año de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios previsto dentro del año natural de que se trate.

7. A efectos del cálculo de la retribución de vacaciones, y exclusivamente para el personal que trabaja a turnos, se computará el promedio (entre 11 mensualidades) de las cantidades percibidas en los 12 últimos meses por el concepto de «Nocturnidad», mas el promedio (entre 11 mensualidades) de las cantidades percibidas en los 12 últimos meses por el concepto de complemento salarial de «Trabajo en festivos», quedando expresamente excluidas del cálculo las cantidades percibidas como consecuencia de los «Turnos de guardia» y «Plus turnicidad». El importe de dicha regularización se hará efectiva durante el primer trimestre del año siguiente al que corresponda el cálculo.

Artículo 12. *Permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos previstos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Estos permisos retribuidos también serán aplicables a las parejas de hecho, que acrediten Padrón municipal o documento similar, para los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos no contemplados en el apartado anterior, se efectuarán siempre a cuenta de horas acumuladas. Si el solicitante no dispusiera de ellas, sólo serán retribuidos los permisos inferiores o iguales a media jornada que previamente hayan sido autorizados por su jefatura.

Artículo 13. *Excedencias.*

Las excedencias se regirán asimismo de acuerdo con lo establecido por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador a quien le sea concedida una excedencia voluntaria no tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo, que será cubierto en la forma que corresponda.

Al término de su excedencia, le será asignado, si hubiere vacantes para ello, un puesto de su categoría. En caso contrario, y en tanto no se produzca dicha vacante, podrá serle asignado provisionalmente un cometido de categoría inferior.

CAPÍTULO III

Organización del Trabajo

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de ello, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información y propuesta en materia de organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por este Convenio y la legislación general de aplicación al caso.

Artículo 15. *Control de accesos.*

El personal afectado por este Convenio se someterá a los controles de entrada y salida previstos por la Dirección de la Empresa o de los clientes en cuyos Centros de Trabajo se preste el servicio.

Artículo 16. *Derechos sobre la propiedad intelectual.*

La propiedad intelectual y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este Convenio en virtud de su contrato de trabajo con la Empresa, corresponderá a ésta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

Artículo 17. *Confidencialidad.*

En el ejercicio de sus funciones, todos los trabajadores se regirán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información a la que puedan tener acceso por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 18. *Grupos y categorías profesionales.*

En el ámbito del Convenio, se establecen los siguientes grupos y categorías profesionales:

1. Grupo Técnico:

Product Manager.
Jefe de Proyecto.
Consultor.
Consultor de Producto.
Técnico de Sistemas.
Programador de Sistemas.
Coordinador.
Preparador.
Operador.
Operador Help-Desk.
Analista.
Programador.

2. Grupo Staff:

Consultor Ventas.
Técnico en Marketing.
Técnico en Recursos Humanos.
Controller.
Contable.
Secretaria/Secretario.
Oficial Administrativo.
Telefonista/Recepcionista.

Artículo 19. *Competencias de puestos de trabajo.*

Se mantiene la Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, formada por cuatro representantes de la Dirección de la empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, con objeto de definir las funciones y determinar encuadramiento y la adecuación de cada puesto de trabajo a una determinada categoría de la empresa basado en el empleo de competencias.

Artículo 20. *Formación.*

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores asumen el compromiso de potenciar la formación continuada, en base a la prevista evolución del negocio y de las tecnologías, procediendo a establecer los adecuados Planes de Reciclaje y Desarrollo para mejorar la cualificación técnica del personal, como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo.

CAPÍTULO V

Plantillas, Movilidad y Promoción del PersonalArtículo 21. *Plantillas.*

Cuando se prevea que vaya a producirse un cambio sustancial en la estructura de las plantillas de la empresa y, en todo caso, al principio de cada semestre, la Dirección de la Empresa comunicará al Comité de Empresa la estructura actualizada de las mismas, distribuidas por Áreas y especialidades, todo ello de acuerdo con el Presupuesto anual aprobado.

Artículo 22. *Ingresos.*

1. La Dirección de la Empresa incorporará en plantilla al personal que considere necesario para el buen funcionamiento de la empresa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se intentarán cubrir los nuevos puestos con personal de la propia empresa. A tal efecto se notificará al Comité de Empresa la previsión de puestos a cubrir, con indicación de su denominación, especialidad, categoría profesional y criterio de selección que se va a seguir; asimismo se comunicarán a los colaboradores, a través de la Intranet de la empresa o de otros medios, las ofertas de puestos vacantes existentes, a los efectos de que quienes estén interesados en intervenir en las pruebas de selección lo pongan en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Artículo 23. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso pasará un período de prueba de 6 meses

Durante el período de prueba, el trabajador deberá desarrollar las funciones que constituyan el puesto de trabajo. Dicho período quedará interrumpido durante el tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o período vacacional, de tal forma que al término de la misma se reanudará el cómputo del citado período. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por rescindido el contrato, sin necesidad de dar ningún tipo de preaviso o justificar dicha decisión y sin derecho a percibir indemnización o compensación alguna.

Artículo 24. *Movilidad del personal.*

La Dirección de la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá reubicar al personal sobrante de una determinada Área de un Centro de Trabajo dentro del mismo, siguiendo para ello las siguientes pautas, siempre en condiciones de idoneidad:

- Personal voluntario.
- Personal de las categorías en que existe la demanda, en orden inverso a la antigüedad en la empresa.
- Personal de otras categorías, también en orden inverso a la antigüedad en la empresa.

Artículo 25. *Traslados.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que un Área o actividad fuese trasladada a otro Centro de Trabajo, se aplicarían al mismo idénticos criterios que los previstos en el artículo 24.

Se constituirá una Comisión para establecer el redactado de una normativa que contemple las diferentes casuística de los traslados y sus compensaciones económicas, en su caso.

CAPÍTULO VI

Condiciones EconómicasArtículo 26. *Niveles retributivos.*

1. Cada categoría profesional tendrá diversos niveles retributivos, que constituyen el Salario Base mínimo garantizado para todo trabajador adscrito a la categoría y nivel que tenga asignado.

2. Los valores anuales brutos de los Salarios Base para 2003 aparecen recogidos en el Anexo 1. Tales retribuciones corresponden a una jornada completa ordinaria. En caso de contratarse a algún trabajador a tiempo parcial o mediante alguna otra modalidad que legalmente permita el pago

de un salario inferior, se adecuará el salario del trabajador a las condiciones específicas de su contratación.

3. Sobre el valor retributivo asignado a cada trabajador, la Dirección de la Empresa practicará las correspondientes retenciones a cuenta del I.R.P.F., deducciones de cuota de la Seguridad Social y demás detracciones que legalmente correspondan.

Artículo 27. *Promoción económica.*

1. Cuando la Dirección de la Empresa entienda que las circunstancias del mercado o las propias de un determinado trabajador lo hacen aconsejable, podrá fijarle libremente un Salario Base individual superior al previsto para su categoría y nivel, sin que ello pueda ser considerado como precedente o discriminatorio respecto de otros trabajadores de sus mismos categoría y nivel.

2. En cualquier caso, todo trabajador que lleve tres años o más en el nivel inferior de su categoría, accederá automáticamente al nivel inmediatamente superior de la misma, pasando a percibir, como mínimo, el nivel salarial anual bruto del nuevo nivel.

Artículo 28. *Forma de pago del salario.*

1. Una vez determinado el salario individual base de cada trabajador, le será abonado mediante transferencias bancarias en 14 pagas anuales del mismo importe bruto, correspondientes a las doce mensualidades del año, más dos Gratificaciones Extraordinarias, denominadas «de Verano» y «de Navidad», que serán abonadas en los meses de julio y diciembre de cada año. La de Verano corresponderá al primer semestre del año y la de Navidad, al segundo.

2. Al personal incorporado o que cese en la empresa durante el año de que se trate, le serán abonadas las Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el semestre natural de que se trate.

Artículo 29. *Antigüedad.*

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios en la empresa a tiempo completo. El personal que trabaje a tiempo parcial percibirá este plus salarial en proporción a su jornada.

Artículo 30. *Cómputo de trienios.*

Los trienios que se cumplan entre los días 1 y 15 de cada mes se devengarán y harán efectivos con efectos del propio mes. Los que se cumplan entre los días 16 y el último día del mes, con efectos del mes siguiente.

Artículo 31. *Cuantía de los trienios.*

La cuantía en cómputo anual para el 2003 de tales trienios aparece recogida en el Anexo 2 de este Convenio.

Su importe se dividirá en catorce mensualidades y se abonará juntamente con el resto del salario, en la forma indicada en el artículo 28.

Artículo 32. *Trabajo nocturno.*

1. Las horas trabajadas por el personal adscrito al Turno de Noche que estén comprendidas entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, se abonarán incrementadas en un 20 % del Salario Base individual del trabajador más Antigüedad.

2. La fórmula de cálculo de este complemento salarial será la siguiente:
Nocturnidad = (S + A) * 0'20 / J
Siendo:

S = Salario Base anual individual.

A = Antigüedad anual individual.

J = Jornada anual individual.

Artículo 33. *Guardias y Trabajos en Festivos.*

1. El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar en día festivo percibirá un complemento salarial por cada día festivo trabajado, sin perjuicio de su derecho al descanso compensatorio correspondiente.

2. Este complemento salarial es el que se establece en el Anexo 5 para el año 2003. Si se ocasionan gastos adicionales, se compensarán previo justificante.

3. A este efecto, se considerarán también y además de lo previsto en el artículo 9 como días festivos las noches del 24 y del 31 de Diciembre y del 5 de Enero

4. Se establece un servicio de guardia para el personal de soporte de segundo nivel de sistemas críticos.

El personal afectado se obliga a:

Estar permanentemente localizable mediante medios de localización remota. Dar soporte remoto en caso de necesidad para la superación de incidencias que afecten a la disponibilidad de los sistemas críticos.

En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, personarse en el puesto de trabajo en un período de tiempo no superior a 1'5 horas (contado a partir del momento en que se llegue a la conclusión de no ser posible la solución remota del problema), para intentar resolverla «in situ».

Realizar 15 turnos de guardia al año, como máximo.

Artículo 34. *Retribución de los Turnos de Guardia.*

El personal que deba realizar servicios de guardia percibirá los importes recogidos en el Anexo 5 para el 2003, estableciéndose la siguiente clasificación de guardias:

Guardia «larga» (siete días ininterrumpidos, desde las 8 de la mañana de un lunes hasta la misma hora del lunes siguiente)

Guardia «corta» (seis días ininterrumpidos, desde las 8 horas de un lunes hasta las 8 horas del domingo siguiente)

Por intervención con desplazamiento se compensarán:

1. Gastos de transporte (kilometraje + peajes).
2. Gastos de manutención, previa presentación de justificante
3. Horas compensadas.
4. Plus de festivo si procede.

Artículo 35. *Comisión de Seguimiento.*

Para velar por la buena marcha del servicio, se creará una Comisión de Seguimiento de Incidencias y de Trabajos en Festivos, que se reunirá semestralmente para evaluar el servicio de guardias e incidencias fuera del horario laboral.

Dicha Comisión estará formada por representantes de las Áreas afectadas y podrá solicitar a la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio la revisión de la regulación de este servicio prevista en los dos artículos anteriores 33 y 34.

Artículo 36. *Trabajo en días señalados*

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar los días de Navidad, Año Nuevo, Reyes o las noches del 24 y 31 de Diciembre, y 5 de Enero percibirá un plus especial por día trabajado, adicionalmente a los otros complementos salariales a los que tuviera derecho. Los importes se recogen en el Anexo 6.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Dado que las horas trabajadas por encima de la jornada laboral serán compensadas en los términos previstos en el artículo 7.4, no serán retribuidas en ningún caso.

CAPÍTULO VII

Instituciones Sociales

Artículo 38. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

1. La empresa complementará la prestación económica por enfermedad común, accidente o enfermedad profesional hasta el 100 % de la suma de los conceptos de Salario Base individual más Antigüedad del trabajador.

2. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán exclusivamente durante el primer mes de baja por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al del comienzo de la incapacidad temporal.

Artículo 39. *Tramitación.*

Sin perjuicio de la obligación del trabajador de avisar telefónicamente de su ausencia a la empresa con carácter inmediato, los partes de baja

por enfermedad deberán entregarse en el Área de Personal de la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su emisión. En caso de imposibilidad de entrega personal, serán cursadas por correo dentro del mismo plazo.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias solamente se harán efectivas previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

Artículo 40. *Disminuidos físicos.*

La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas a los trabajadores de su plantilla declarados en situación de Invalidez Parcial o Total para su profesión habitual por los organismos competentes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

Ello no obstante, cuando existan manifiestas dificultades para asignarle un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional y a sus condiciones físicas, el trabajador podrá optar por percibir una indemnización, con la consiguiente rescisión de su contrato de trabajo. Si tiene 55 o más años de edad, dicha indemnización será de 33.410 € brutos; si no alcanza dicha edad, a la citada cantidad se le añadirán 144'12 € brutos por cada mes natural completo que le falte para completar los 55 años, con un tope de 60 meses.

Artículo 41. *Seguro Colectivo de Vida.*

1. La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida, que dará cobertura a todo trabajador menor de 65 años que figure dado de alta en su plantilla en el momento de producirse el evento de que se trate.

2. A los solos efectos de dicha cobertura se considerará asimilado al alta al trabajador que, habiendo agotado el período de Incapacidad Temporal, se encuentre pendiente de declaración de Invalidez Permanente por parte de los organismos competentes de la Seguridad Social.

3. En tanto la póliza se mantenga en vigor, dicho seguro cubrirá las siguientes contingencias:

3.1 En caso de fallecimiento del trabajador, abono a sus beneficiarios de un capital igual a 1'85 veces al Salario Anual Base Individual que percibiese aquél en el momento de su fallecimiento.

3.2 Si el fallecimiento del trabajador se produce como consecuencia accidente, abono a sus beneficiarios de otra cantidad igual que la estipulada en el apartado 3.1 de este artículo.

3.3 Si el trabajador es declarado estar afecto de una Invalidez Permanente Absoluta para Todo Trabajo, pago anticipado al mismo del capital a que se refiere el apartado 3.1 de este artículo.

4. La empresa se compromete a obtener por parte de la Compañía Aseguradora una copia de esta póliza que será entregada a los trabajadores de forma anual e individual.

Artículo 42. *Créditos para viviendas.*

1. El personal de la empresa podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada al hogar familiar del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

2. Una Comisión Mixta integrada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores regulará la asignación de créditos.

3. La cuantía de cada uno de estos créditos será de 10.000 €, sin que la suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia de este Convenio pueda rebasar los 200.000 € por año. El tipo de interés se fijará en función de la situación de los tipos generales de interés, sin que en ningún caso pueda rebasar del 5 %.

Artículo 43. *Fondo Social.*

El Comité de Empresa gestionará un Fondo Social, al que la Empresa efectuará los ingresos correspondientes, en la fecha y cuantía que se indican.

A primeros del mes siguiente al vencimiento de cada trimestre, la empresa abonará 15'03 € por cada empleado en plantilla el último día del trimestre anterior.

Dicho Fondo Social tiene por objeto atender necesidades económicas urgentes del personal, derivadas de situaciones de incapacidad temporal, invalidez, disminución física y psíquica, minusvalía, etc.

Artículo 44. *Subvención comedor*

La empresa subvencionará la comida en los días efectivamente trabajados y sólo para el personal que no trabaje a turnos, a través de tickets comedor por un importe de:

1. 5'80 € para el año 2003.
2. 6'05 € para el año 2004.
3. 6'30 € para el año 2005.

Para el 2003 se entregará 1 ticket adicional por un importe igual al valor diferencial del efecto retroactivo desde el 1 de enero a la fecha de puesta en vigor del nuevo importe.

Artículo 45. *Condiciones de viaje, dietas y kilometraje.*

1. Los traslados con carácter indefinido de trabajadores a otro centro de trabajo de la misma Empresa que exijan cambio de residencia se registrarán por lo establecido en la legislación vigente en esta materia así como en lo previsto en los artículos 24 y 25 del presente convenio.

2. Por necesidades del trabajo la Dirección de la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores fuera de su centro de trabajo habitual.

3. Se distinguirá entre los siguientes dos grandes grupos de desplazamientos:

- a) Desplazamientos de largo recorrido.

Aquellos desplazamientos superiores a 100 Km. del centro de trabajo habitual o que requieran pernocta fuera del domicilio habitual.

- b) Desplazamientos de corto recorrido.

Aquellos desplazamientos inferiores a 100 Km. del centro de trabajo habitual y que no requieran pernocta fuera del domicilio habitual.

4. El derecho de pernocta fuera del domicilio habitual para desplazamientos inferiores a 100 Km. del centro de trabajo habitual, se establecerá según la penosidad del recorrido o tiempo prolongado de estancia, y siempre con carácter voluntario del afectado.

5. No se considerarán desplazamientos sujetos a la percepción de dietas, aquellos desplazamientos inferiores a 50 Km. del centro de trabajo habitual.

6. No se considerarán desplazamientos sujetos a percepción de kilometraje los desplazamientos «in itinere» si el lugar de trabajo, sea cual fuere, se encuentra en un radio de 15 Km. del centro de trabajo habitual.

7. En el marco de esta situación, en ningún caso será computable como jornada de trabajo efectiva el tiempo dedicado al desplazamiento «in itinere» desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de trabajo asignado permanente o provisionalmente, cuando estos desplazamientos se produzcan al inicio o final de la jornada diaria.

8. Se considerarán desplazamientos sujetos a kilometraje, los realizados desde el centro de trabajo al lugar de trabajo, cualquiera que sea el número de kilómetros efectuados.

9. Los importes compensados por la empresa en concepto de dietas y kilometraje están reflejados en el anexo 3, y entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio, sin efectos retroactivos. Estos conceptos se incrementarán anualmente según lo previsto en la Disposición Adicional 1.^a

10. Los viajes en comisión de servicio de largo recorrido iniciados, por necesidades de la empresa, en día festivo, darán derecho al percibo del correspondiente plus de festivo según lo previsto en el artículo 33 del presente convenio, pero no a la compensación del tiempo de descanso.

Artículo 46. *Jubilaciones Parciales.*

En los supuestos de jubilación parcial, se seguirá utilizando el contrato de relevo para cubrir la parte de jornada dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente, en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Si estas variaran, la comisión de Asuntos Sociales decidiría el nuevo procedimiento.

El cómputo total de ingresos del trabajador durante el período de jubilación parcial (hasta los 65 años) no podrá ser inferior al que hubiera correspondido según lo pactado en el Acuerdo sobre Prejubilaciones alcanzado por la Comisión de Asuntos Sociales de Gedas Iberia, S.A. en fecha 20 de Abril de 2001.

CAPÍTULO VIII

Otros

Artículo 47. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes negociadoras de este Convenio reconocen la necesidad de progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos inherentes al tipo de trabajo de la empresa.

Se mantiene la comisión responsable de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Vigilancia de la Salud Laboral.

A este respecto, se estudiará la mejora de las revisiones anuales del trabajador en relación con los conceptos más específicos, en función del tipo de trabajo realizado.

Artículo 48. *Faltas y Sanciones.*

1. Para la clasificación de las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, así como para las sanciones aplicables, se estará a lo dispuesto en el «Convenio Nacional de empresas Consultoras de planificación, organización de empresas y contable». En lo no dispuesto en ese Convenio, se aplicará lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará adicionalmente como falta leve el uso del material, de las instalaciones o equipos de la empresa o del cliente para fines personales, salvo que dicho uso esté debidamente autorizado.

3. Igualmente sin perjuicio de lo anterior, se considerarán adicionalmente como faltas muy graves:

revelar datos confidenciales relativos a la empresa, a sus clientes, a sus socios comerciales o a sus trabajadores, a los que el empleado pueda tener acceso como consecuencia de su actividad laboral,

revelar o ceder sin la autorización pertinente, datos de tipo personal a los que el empleado pueda tener acceso como consecuencia de su actividad laboral.

4. Las faltas detalladas en los anteriores puntos 2 y 3, serán sancionadas según lo establecido en el «Convenio Nacional de empresas Consultoras de planificación, organización de empresas y contable».

5. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa. En el caso de faltas graves y muy graves en las que exista obligación de comunicación de la sanción por escrito, la empresa facilitará copia de esta comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

Según lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se constituirá, cuando se den las circunstancias para ello, un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece y cuya competencia se extenderá a todo el ámbito de la Empresa. Se encomendará al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

El Comité Intercentros, si está constituido, será el único órgano de representatividad de los trabajadores con capacidad para negociar el convenio con la compañía.

La empresa aportará la cantidad de 3000 € anuales para dotar al Comité de autonomía económica para sufragar gastos de funcionamiento y gestión.

Artículo 50. *Acumulación de Horas Sindicales.*

Los delegados de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular mensualmente las horas sindicales a favor de uno o más de sus componentes, siempre que lo comuniquen por escrito a la Dirección de la Empresa, con 15 días de antelación.

Esta cesión de horas podrá ser total o parcial.

Artículo 51. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente con-

traen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, ambas partes negociadoras se reunirán, dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial, al objeto de determinar necesariamente por unanimidad de ambas partes si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. La falta de unanimidad de ambas partes determinará la necesidad de renegociar la totalidad del convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

A) Actualización de las tablas salariales año 2003:

1. Los conceptos retributivos reflejados en el presente Convenio Colectivo y aquellos conceptos retributivos garantizados ad personam están incrementados en la cuantía de aplicar el Incremento de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional previsto para 2003 y se pagarán con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2003.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real en el conjunto nacional experimentara un aumento superior al IPC previsto, se revisarán semestralmente con efectos retroactivos semestrales los conceptos retributivos recogidos en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del IPC real en el momento de la revisión. Las diferencias resultantes las abonará la Empresa en las Nóminas inmediatas a las fechas de revisión. La nuevas retribuciones resultantes de la revisión de Enero de 2004 constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 2004.

3. Quedan expresamente excluidos del apartado 2 los conceptos retributivos de guardias y festivos a los cuales sólo se les aplicará el punto 1.

4. Las fechas de la revisión serán en Julio de 2003 y en Enero de 2004. En Julio basado en el IPC acumulado a 30 de Junio de 2003 y en Enero 2004 basado en el IPC acumulado total a 31 de Diciembre de 2003.

B) Actualización de las tablas salariales año 2004:

1. Con efectos a partir de 1 de Enero de 2004, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y aquellos conceptos retributivos garantizados ad personam se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el Incremento de Precios al Consumo (IPC) previsto en el conjunto nacional para el año 2004.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real en el conjunto nacional experimentara un aumento superior al IPC previsto, se revisarán semestralmente con efectos retroactivos semestrales los conceptos retributivos recogidos en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del IPC real en el momento de la revisión. Las diferencias resultantes las abonará la Empresa en las Nóminas inmediatas a las fechas de revisión.

3. Las fechas de revisión serán en Julio de 2004 y Enero de 2005. En Julio basado en el IPC acumulado a 30 de Junio de 2004 y en Enero de 2005 basado en el IPC acumulado total a 31 de Diciembre de 2004.

4. A final de año y una vez conocido el resultado de la empresa, los conceptos retributivos recogidos en el apartado 1 se incrementarán según la siguiente regla, basada en el % de consecución del objetivo de beneficio de la empresa expresado en el budget anual aprobado por el Consejo de Administración y tomando como base los conceptos retributivos a 31 de Diciembre de 2003 revisados.

a) Consecución objetivo beneficio entre el 50 % y el 100 %: Incremento adicional y directamente proporcional entre el 0,25 % y el 0,5 % consolidable y con efecto retroactivo anual.

b) Consecución objetivo beneficio entre el 100 % y el 150 %: Incremento adicional al apartado a) directamente proporcional entre el 0,0 % y el 0,25 % sin consolidar y con efecto retroactivo anual.

c) Consecución objetivo beneficio superior al 150 %: Incremento adicional al apartado a) del 0,25 % sin consolidar y con efecto retroactivo anual.

5. A los conceptos de guardias y festivos sólo se les aplicará el IPC previsto.

6. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión de Enero de 2005 constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 2005.

C) Actualización de las tablas salariales año 2005:

1. Con efectos a partir de 1 de Enero de 2005, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y aquellos conceptos retributi-

tivos garantizados ad personam se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el Incremento de Precios al Consumo (IPC) previsto en el conjunto nacional para el año 2005.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real en el conjunto nacional experimentara un aumento superior al IPC previsto, se revisarán semestralmente con efectos retroactivos semestrales los conceptos retributivos recogidos en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del IPC real en el momento de la revisión. Las diferencias resultantes las abonará la Empresa en las Nóminas inmediatas a las fechas de revisión.

3. Las fechas de revisión serán en Julio de 2005 y Enero de 2006. En Julio basado en el IPC acumulado a 30 de Junio de 2005 y en Enero de 2006 basado en el IPC acumulado total a 31 de Diciembre de 2005.

4. A final de año y una vez conocido el resultado de la empresa, los conceptos retributivos recogidos en el apartado 1 se incrementarán según la siguiente regla, basada en el % de consecución del objetivo de beneficio de la empresa expresado en el budget anual aprobado por el Consejo de Administración y tomando como base los conceptos retributivos a 31 de Diciembre de 2004 revisados.

a) Consecución objetivo beneficio entre el 50 % y el 100 %: Incremento adicional y directamente proporcional entre el 0,50 % y el 1 % consolidable y con efecto retroactivo anual.

b) Consecución objetivo beneficio entre el 100 % y el 150 %: Incremento adicional al apartado a) directamente proporcional entre el 0,0 % y el 0,50 % sin consolidar y con efecto retroactivo anual.

c) Consecución objetivo beneficio superior al 150 %: Incremento adicional al apartado a) del 0,50 % sin consolidar y con efecto retroactivo anual.

5. A los conceptos de guardias y festivos sólo se les aplicará el IPC previsto.

6. Las nuevas retribuciones resultantes de la aplicación de los puntos anteriores constituirán el incremento final del Convenio para el año 2005.

ANEXO 1

Tablas anuales de salarios base para el 2003

1. Grupo Técnico:

Product Manager:

Senior: 40.185,59.

Confirmed: 30.386,21.

Junior: 21.007,35.

Jefe de Proyecto:

Senior: 40.185,59.

Confirmed: 30.386,21.

Junior: 21.007,35.

Consultor:

Senior: 40.185,59.

Confirmed: 30.386,21.

Junior: 21.007,35.

Consultor de Producto:

Senior: 30.000.

Confirmed: 23.000.

Junior: 18.000.

Técnico Sistemas:

Senior: 37.938,54.

Confirmed: 28.687,09.

Junior: 21.007,35.

Analista:

Senior: 34.944,15.

Confirmed: 26.422,64.

Junior: 20.552,34.

Programador de Sistemas:

Senior: 29.084,90.

Confirmed: 19.389,93.

Junior: 13.099,88.

Coordinador:

Senior: 27.873,16.

Confirmed: 18.581,90.

Junior: 13.099,88.

Programador:
Senior: 27.873,16.
Confirmed: 18.581,90.
Junior: 13.099,88.

Preparador:
Senior: 26.774,15.
Confirmed: 16.476,34.
Junior: 13.099,88.

Operador:
Senior: 26.774,15.
Confirmed: 16.476,34.
Junior: 13.099,88.

Operador Help Desk:
Senior: 26.774,15.
Confirmed: 16.476,34.
Junior: 13.099,88.

2. Grupo Staff:
Consultor Ventas:
Senior: 40.185,59.
Confirmed: 30.386,21.
Junior: 21.007,35.

Técnico Marketing:
Senior: 16.157,97.
Confirmed: 14.359,43.
Junior: 13.167,21.

Técnico Recursos Humanos:
Senior: 16.157,97.
Confirmed: 14.359,43.
Junior: 13.167,21.

Controllor:
Senior: 16.157,97.
Confirmed: 14.359,43.
Junior: 13.167,21.

Contable:
Senior: 16.157,97.
Confirmed: 14.359,43.
Junior: 13.167,21.

Secretaria/Secretario:
Senior: 16.157,97.
Confirmed: 14.359,43.
Junior: 13.167,21.

Oficial Administrativo:
Senior: 12.316,97.
Confirmed: 11.261,99.
Junior: 10.280,56.

Telefonista/Recepcionista:
Senior: 11.243,99.
Junior: 10.280,56.

ANEXO 2

Tablas anuales del complemento de antigüedad para el 2003

Número trienio	Anual	Acumulado anual
1	178,86	178,86
2	238,47	417,33
3	296,28	713,61
4	296,28	1.009,88
5	356,50	1.366,38
6	356,50	1.722,88
7	414,91	2.137,79
8	414,91	2.552,70
9	473,77	3.026,47
10	473,77	3.500,24
11	532,93	4.033,18
12	532,93	4.566,11

Número trienio	Anual	Acumulado anual
13	591,80	5.157,91
14	591,80	5.749,70
15	650,81	6.400,51
16	650,81	7.051,32

ANEXO 3

Dietas y kilometraje

A. Importes de las dietas de largo recorrido (Euros)

Importes de dietas en días laborables: Grupos de países.

	I	II	III	IV
Desayuno	3,52	4,23	4,93	6,69
Comida	11,81	14,27	18,14	23,07
Cena	17,61	20,07	23,94	28,87
Total	32,94	38,57	47,01	58,63

Importes de dietas en días laborables: Grupos de países.

	I	II	III	IV
Desayuno	3,52	4,23	4,93	6,69
Comida	17,61	20,07	23,94	28,87
Cena	17,61	20,07	23,94	28,87
Total	38,74	44,37	52,81	64,43

Se mantiene la distribución de países según las regiones de acuerdo con la distribución vigente actualmente.

B. Importe de las dietas de corto recorrido (Euros)

Importe de las dietas en días Laborables: 4,76 €
Importe de las dietas en días Festivos: 10,56 €

C. Importe de las compensaciones por kilometraje

Euros/Km	Tipo de coche
0,0845	Coche en arrendamiento/Gasolina.
0,0633	Coche en arrendamiento/Diésel.
0,2183	Coche propio/Gasolina o diésel.

ANEXO 4

Trabajo a turnos

Plus Turnicidad: 102,56 €

ANEXO 5

Retribución del plus de festivo:

- 1. Hasta 4 horas de trabajo: 51,27 €.
- 2. Más de 4 horas y hasta 10 horas de trabajo: 102,56 €.
- 3. Más de 10 horas y hasta 13 horas de trabajo: 153,83 €.

Retribución de los turnos de guardias:

- 1. Por guardia «larga»: 379,02 € por turno de guardia.
- 2. Por guardia «corta»: 303,22 € por turno de guardia.

ANEXO 6

Trabajo en días señalados

Plus adicional días especiales: 136,75 €