

19690 *RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Getronics España Solutions, S.L.», para 2003.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Getronics España Solutions, S. L.», para 2003 (Código de Convenio n.º9012312), que fue suscrito con fecha 18 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 7 de octubre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO 2003. GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, S.L.

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

1.2 Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de Getronics España Solutions, S. L. existentes en el territorio nacional.

1.3 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. En concreto los siguientes: Presidente, Vicepresidente, Director General de Operaciones y, además, el Vicepresidente para Latinoamérica.

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

1.4 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 2.003, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 2.003.

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

1.5 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

1.6 Denuncia y revisión.

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

1.6.5 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.

1.7 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 y Convenios precedentes.

1.8 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.

1.9 Comisión de Interpretación/Vigilancia

1.9.4 La Comisión de Interpretación/Vigilancia 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/Vigilancia, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1.9.5 La Comisión de Interpretación/Vigilancia 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.

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

Representación de los trabajadores:

José Javier Valiente Rodríguez.
Jesús Martínez Carralero.

Representación de la Compañía:

Vicente Paramio Gimeno.
Jaime Ortiz de Saracho Sueiro.

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.

Como base general, la jornada y el horario será el del Anexo 1.

Se debe tener en cuenta que para el personal que esté a turnos será el indicado en su contrato y que todas las personas de nuevo ingreso, como se contempla y viene realizando desde la fecha del 1-1-2001 podrán efectuar trabajo a turnos rigiéndose, en su caso, por las especificaciones del punto 2.2.

Los horarios del anexo contemplan un cuarto de hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada, salvo por necesidades de atención a clientes, en cuyo caso no será aplicable.

Existirá una hora para la comida excepto acuerdos locales.

El periodo de jornada de verano se iniciará a partir del 6.º día laborable de junio (este año, el día 9) al 31 de Agosto ambos incluidos.

Los empleados vinculados al horario del cliente, que no puedan realizar la citada jornada intensiva, y su jornada laboral durante ese periodo superará las 35 horas semanales, tendrán un día extra de compensación por cada seis días trabajados. Si el resultado matemático arroja decimales, se aproximará al número entero más cercano.

Tomando como referencia el calendario de fiestas intersemanales de Madrid y su distribución a lo largo del año, así como el inicio y final de la jornada intensiva y teniendo en cuenta las vacaciones complementarias, el resultado matemático de la operación reflejará el total de horas del presente año 2003, en este caso, 1.732 horas.

Se acuerda que las fiestas íter-semanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada Centro de Trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15.

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 15.

En los casos citados en los dos párrafos anteriores en los que se añadan fiestas para completar las 15 fiestas intersemanales se negociaran por cada centro de trabajo, de forma que en los municipios con más de un centro de trabajo se acuerden las mismas fechas.

En el Anexo 2 se relacionan las fiestas que se disfrutarán durante el año 2003 en cada Centro de Trabajo.

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

2.2 Turnos 7 x 24.

El personal de nuevo ingreso, podrá ser contratado en la modalidad de turnos que estarán explícitamente vinculados a los contratos firmados con el cliente o departamentos dedicados a dar servicios internos a la Compañía conteniendo dicha cláusula.

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

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

2.2.6 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.

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

2.2.8 El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos, no podrá exceder de 70 horas.

2.3 Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 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, desapareciendo así los tres días de complementarias.

Así mismo, todo el personal tendrá que tomar quince días de vacaciones durante el periodo comprendido entre el uno de junio y el quince de septiembre, siendo al menos diez de ellos consecutivos, salvo estancias inferiores en cuyo caso será la parte proporcional siempre que por fechas sea posible.

Cuando un trabajador desee disfrutar las vacaciones fuera del periodo antes citado, podrá elegir el disfrute de las mismas en el periodo de enero a diciembre, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación y con la limitación de las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades del trabajo en la Compañía, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido, podrá elegir el disfrute de las mismas en el resto del año, siempre que lo solicite con un mes de antelación y con las limitaciones de las necesidades del servicio. En este caso cuando se realicen las vacaciones entre los meses de octubre a mayo ambos inclusive, salvo Semana Santa, Navidad y Reyes, tendrá derecho a 1,25 días laborables más de vacaciones por semana disfrutada.

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 15 años de antigüedad 1 día.

A los 18 años de antigüedad 3 días.

A los 21 años de antigüedad 4 días.

Las vacaciones se disfrutaran 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 31 de Mayo, salvo incorporación posterior en la Empresa.

Todas las vacaciones deberán empezar a disfrutarse dentro del año en que se devengan y, de acuerdo a la normativa legal las vacaciones pendientes y no iniciadas caducaran a 31 de Diciembre del año en curso.

La prioridad en los turnos de vacaciones será rotatoria dentro del mismo departamento. En caso de conflicto de la asignación de fechas, será la Dirección de RR.HH. quien indique el orden de preferencia, basándose en la antigüedad, las necesidades del servicio y en las causas y motivos expuestos por los peticionarios.

2.3.1 Pactos individuales.

Durante el presente año 2003 los pactos individuales realizados con anterioridad a la entrada en vigor de estos acuerdos no se verán afectados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2.3.2 Cambio del período de disfrute de vacaciones ya pactadas.

Si el trabajador a petición de la compañía aceptara cambiar sus vacaciones, ya pactadas con esta, y si el cambio se produjera con una antelación inferior a quince días, la empresa se hará cargo de los gastos incurridos, previa justificación por parte del trabajador.

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	Defunción/ desplazamiento	Enfermedad grave hospitalización/ desplazamiento	Interv. quirúrgica (no grave)
Trabajador.	15 días				
Cónyuge y pareja de hecho (1).			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	1 día
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	
Bisabuelos/bisabuelos políticos 3.º			1 día		
Tíos/tíos políticos 3.º			1 día + 1 día		
Sobrinos/sobrinos políticos 3.º			1 día + 1 día		
Biznietos 3.º			1 día		

(1) Siempre que se refrende mediante registro oficial.

(*) Al menos 2 de los días serán laborables.

(**) Naturales.

(***) No políticos.

(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otra Provincia.

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, de forma ineludible, 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 envíen 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.

Sólo en caso de donación por el tiempo indispensable.

2.4.6 Traslado de domicilio legal.

1 día por traslado de domicilio legal, que deberá ser justificado a petición de la empresa.

2.4.7 Lactancia de hijo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 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. Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles siempre que no coincidan ambas circunstancias en el mismo menor.

2.4.8 Asistencia a consulta médica general o de cabecera.

Por el tiempo necesario.

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

2.4.9 Asistencia a consulta médica especialista.

Por el tiempo necesario.

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

2.4.10 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.

2.4.11 Desplazamiento.

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

2.4.12 Permiso anual sin sueldo.

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.

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

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

Centros de Trabajo de uno a 20 trabajadores: Un trabajador.

Centros de Trabajo de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Centros de Trabajo de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Centros de Trabajo de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento del centro de trabajo.

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 por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la Compañía y no realizar durante dicho período labor retribuida en empresas del sector. Dará derecho a la reserva del puesto trabajo con la misma categoría profesional. Podrá ser solicitada por segunda vez después de haber transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de seis meses.

SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES

3.1 Sueldos y Salarios.

Debido a la situación existente por la fusión realizada entre compañías, en el presente convenio se realizará la conversión en Sueldo de las cantidades que aparecen en nómina bajo los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y Complemento Salarial Pactado.

El Sueldo será siempre igual o superior a la suma del Salario y Plus Convenio indicados en el Convenio vigente del Sector.

La subida salarial anual para todo el personal y con efectos del 1 de enero del 2003 y sobre los salarios existentes a esa fecha será de 1,7%, distribuida de la siguiente manera:

1,0% Lineal (equivalente a 255,53 euros).

0,7% Proporcional al salario de cada trabajador.

Se fija una cláusula de revisión salarial correspondiente al año 2.003 sujeta a la consecución de los resultados de Presupuesto de acuerdo a la tabla siguiente y con las condiciones que se indican mas adelante:

Ebita:

80% equivale a 0,50 puntos de subida.

90% equivale a 1,00 puntos de subida.

100% equivale a 1,50 puntos de subida.

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

La cantidad resultante en la consecución del Ebita hasta el 100% será consolidable en salario y retroactiva a fecha 1 de enero del 2003.

Más del 100% y de forma extraordinaria para el presente año, se distribuirá de forma lineal entre todo el personal que se encuentre en alta al 31 de diciembre del 2003 el 50% del beneficio que represente la citada cantidad.

La cantidad obtenida como paga lineal por la consecución de más del 100%, no será consolidable en salario.

3.2 Distribución del número de Pagas anuales.

Será de 12 pagas anuales para el personal de nuevo ingreso.

Para el personal con fecha de ingreso anterior al 01/01/2003 se les respetará la elección entre 12 y 14 pagas. Para el personal que tuviese Paga de Marzo (antigua de Beneficios) y Paga de Vacaciones, la suma de ambas se les pasará a Sueldo distribuido entre la opción que elijan ellos dentro de 12 ó 14 pagas.

Este acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de Enero del año 2004.

3.3 Pagas extraordinarias.

El importe es calculado única y exclusivamente sobre Sueldo más Antigüedad.

El personal que no tenga el sistema de 12 pagas tendrá dos pagas de la forma siguiente:

Paga de Julio: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de enero al 30 de junio). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de Junio.

Paga de Diciembre: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de julio al 31 de diciembre). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de Diciembre.

Para el personal que estuviera a devengo anual (antiguo personal de GES) se le regularizará en la paga de Diciembre 2003.

3.4 Antigüedad.

Teniendo en cuenta el respeto al computo total salarial (Sueldo mas trienios), el importe correspondiente a un trienio se establece en 9,77 euros por paga, para quienes cobran en 14 pagas. Y en 11,40 euros por paga, para quienes cobran en 12 pagas.

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 1 de Julio y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

3.5 Guardias.

3.5.1 Por llamada.

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 que no pertenezca a la Dirección de Field Managed Service y que esté asignado al citado servicio que deba de llevar un móvil o un portátil, o que sin llevarlo tenga que estar de guardia en sábados, festivos o fuera del horario normal de trabajo se acogerá a la siguiente norma:

Serán voluntarias salvo que no existiese este tipo de personal en cuyo caso la empresa establecerá un turno rotatorio entre dicho personal, designando aquellas personas capacitadas para cumplir la citadas funciones de forma escrita y justificada.

Nadie estará en esta situación más de dos semanas consecutivas cada mes, con un máximo de tres meses, salvo acuerdo explícito entre las partes.

La Compañía abonará estas guardias de la forma siguiente:

259,77 por semana normal de guardia o su equivalente por jornada, es decir, 30,56 por jornada de lunes a viernes, 45,85 por sábado y 61,12 por festivo.

Si ocurre una incidencia y esta requiere una dedicación mayor de una hora y no exige desplazamiento, el trabajador descontará las horas realizadas de su siguiente jornada laboral.

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 abonadas como horas extraordinarias de acuerdo a lo fijado en el presente Convenio.

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

3.5.2 En espera.

3.5.2.1 Por avisos:

Para el personal de Manager Services se establecen dos tipos de guardias, que conceptualmente significan dar servicios a los clientes siete días a la semana desde las 6 hasta las 24 horas. Tendrán carácter de voluntariedad y, una vez pactado con el técnico, el acuerdo tendrá una duración mínima de 2 meses que podrá ser ampliada por acuerdo entre las partes.

Retribución:

Pago por cada día no laborable establecido en Convenio Colectivo a razón de 45.

Los avisos intervenidos, fuera del horario laboral establecido en Convenio Colectivo, según la siguiente tabla:

Distancia	Menos de 50 Km	Más de 50 Km
Grupo 1	27	33
Grupo 2	30	36

A estas cantidades se añadirán los kilómetros recorridos al precio pactado en este Convenio Colectivo.

Grupo 2: Incluye todos los productos y servicios relacionados con el manejo de dinero (dispensadores, reciclados, etc.).

Grupo 1: Resto de los productos.

3.5.2.2 Extensiva:

Las guardias extensivas tendrán carácter voluntario y, una vez pactadas con el técnico, el acuerdo tendrá una duración mínima de 2 meses que podrá ser ampliada por acuerdo entre las partes.

Cuando el número de avisos a intervenir se prevea, previa su ejecución, de la suficiente magnitud para saturar la actividad de un técnico, la compañía establece un único pago de 451 a la semana, que sustituye a la guardia por avisos como retribución total de los avisos realizados.

También en este caso se pagarán los kilómetros recorridos al precio pactado en este Convenio Colectivo.

3.6 Plus de Disponibilidad.

Para el personal perteneciente a la Dirección de Field Managed Services que atiende a los productos o servicios que después se citarán, se obliga a atenderles en sábados y festivos. Los técnicos serán voluntarios y, en caso de no existir voluntarios, la Compañía establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos. A cambio de esta prestación, la Compañía les abonará las horas trabajadas como extraordinarias y la cantidad de 47,51 euros/día en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aún cuando el técnico no deba atender ningún aviso.

Los productos o servicios que requieren esta especial atención son los siguientes:

Todos los productos y servicios que comercializa Getronics España Solutions, S. L.

Otros productos y servicios que en el futuro pueda comercializar la Compañía o aquellos en los que, por contrato, esté obligada a prestar una asistencia especial.

3.7 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

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 compensarán, salvo pacto en contra, con un incremento de un 75% mínimo en tiempo de descanso.

Si el trabajador eligiera compensación económica el importe a pagar será la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual} + \text{Trienios}}{\text{Horas anuales}}$$

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

25% de lunes a sábado.

50% domingos o festivos.

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

La utilización de la compensación por descanso y su disfrute estará determinado en un 50% por la empresa y en el otro 50% por el trabajador.

3.8 Personal de baja por enfermedad.

Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el cien por cien del salario, más antigüedad.

En el caso de no existir subsidio oficial por enfermedad o equivalente solo se complementará hasta un máximo de dos meses.

3.9 Pago mensual.

El pago a todo el personal se realizará el último día laborable de cada mes.

3.10 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 y plus transporte.

Se establece para el año 2003 la cantidad de 1.390,55 (224 días con derecho a Plus Transporte y 137 días con derecho a los distintos conceptos de comida) con las siguientes opciones de reparto a elección del trabajador:

A) Cheque guardería por el total del importe. Será imprescindible acreditar esta situación.

B) Combinación de cheques de comida y plus transporte, con la siguiente distribución.

Cheques comida por importe 959 anuales. Valor día 7.

Plus transporte por importe de 431,55 anuales. Valor día 1,93.

C) Combinación de subvención de comida y plus transporte, con la siguiente distribución.

Subvención comida por importe de 486,7 anuales. Valor día 3,55.

Plus transporte por importe de 903,9 € anuales. Valor día 4,04.

Se podrá optar a sustituir subvención de comida por cheque de comida por valor de 3,55 día.

Una vez elegida cualquiera de las opciones anteriores se mantendrá por al menos un año natural, con las siguientes excepciones: cambio de centro de trabajo, proyecto o cambio de situación personal.

4.1.1 Subvención comida.

Este concepto se establece para los días laborables con derecho a ella y su pago en nómina se efectuara en 12 pagas anuales, coincidentes con los meses del año y por una cantidad mensual idéntica, se atiende a la siguiente formula de cálculo:

Total días año con derecho a comida (Ver Anexo 1) menos 13 (7 de media de vacaciones de fuera de jornada de Verano, 3 por enfermedad más 3 días año por motivos varios) lo que para el año 2003 resultan 137 días, multiplicado por el valor día y dividido entre 12 meses.

Anualmente se revisará esta cantidad de acuerdo al incremento recogido en convenio, salvo pacto en contra.

Se tendrá derecho a esta ayuda de lunes a jueves en jornada ordinaria, o cuando por adecuación al horario del cliente no se disfrute de la jornada intensiva, descontando de estos, los días con derecho dieta de viaje.

4.1.2 Plus Transporte.

Para este concepto, la cantidad anual a percibir, dependiendo de la opción elegida, se pagará mensualmente la misma cantidad en nómina. No darán derecho a la misma los días de ausencia por enfermedad, o los días de trabajo en los que se pernocte fuera de domicilio.

4.1.3 Cheque de comida.

Para aquellas personas que elijan esta opción, se bonificará con 0,30 diarios más sobre el precio de los cheques antes mencionados.

4.2 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.

4.3 Multas de circulación.

Está fijado en seis el número máximo de multas a cargo de la Compañía, en las condiciones establecidas en la normativa interna de gastos de viaje.

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, siempre que se justifique ante los representantes de los trabajadores del centro.

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

4.6 Jubilación a los 65 años.

La edad obligatoria de jubilación será la de 65 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 con el mismo tipo de contrato por cada persona que se jubile en dichas circunstancias.

4.7 Tablas Salariales.

Por imposibilidad de tiempo en este Convenio se creará una comisión mixta de trabajo encargada de preparar las mismas con el compromiso de tenerlas terminadas e incorporarlas al próximo Convenio.

SECCIÓN 5.^a BENEFICIOS SOCIALES

5.1 Ayuda a Estudios.

5.1.1 Cuantía.

La cuantía de Ayuda a Estudios pasa a ser de 207,72.

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, sin ser oficiales, 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 Reducción de jornada por causas justificada.

Esta será de un tercio de la jornada, con la respectiva reducción salarial proporcional. Se podrá llevar a efecto siempre que las necesidades del departamento/proyecto queden cubiertas y atendidas, sin que se obligue a contrataciones externas.

5.3 Armonización de la vida laboral y familiar.

5.3.1 Reducción de jornada por guarda legal/cuidado de familiares.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe

una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

5.3.2 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 3.153 € brutas año por cada discapacitado.

5.4 Préstamo de Vivienda.

Se eleva su importe máximo a 4.278,60 a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 450.759,00 euros, para el año 2003.

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 10 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 este 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.

5.5 Préstamo personal.

La cuantía máxima del Préstamo Personal queda establecida en 611,23 a devolver en 15 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 90.151 para el año 2003.

5.6 Anticipos.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

5.7 Campamento de Vacaciones de verano para hijos de empleados.

El valor máximo por plaza de campamento incluido el desplazamiento se establece para el presente año en 416,97 (por niño).

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

Se fija una única Organización (podría tener varias sedes dentro del territorio nacional) para toda la Compañía. Tendrá derecho a solicitarlo cualquier hijo de los empleados de la Compañía que lo haga 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.

La edad de los niños estará comprendida entre 8 y 14 años. Esto es, deberán cumplir los 8 años, el año de comienzo del Campamento, o tener 14 años en el año de comienzo de los mismos.

El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar del Campamento será a cargo de la Compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado. El gasto total de viaje más estancia en el Campamento, no podrá superar la cantidad establecida.

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

El control del cumplimiento de las normas será efectuado por la Dirección de RRHH.

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

5.8 Seguro de accidentes.

Para el presente año 2003 cada trabajador mantendrá el seguro que tiene a la fecha, quedando emplazada esta mesa en estudiar una única póliza que entraría en vigor con fecha 1 de Enero de 2004 de acuerdo a las siguientes condiciones:

Todo el personal tendrá derecho a un seguro de accidentes 24 horas sin coste para el trabajador. Los capitales asegurados en la póliza de seguro de accidentes se incrementarán cada tres años en la misma cuantía que la suma de los IPC reales del periodo comprendido redondeada al % entero más 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.

A todo el personal que estando en la compañía al 31 de Diciembre del 2002 tuviese contratado una póliza de seguro de accidentes se le respetará las condiciones pactadas en su momento sobre dicha póliza, salvo que la cantidad asegurada sea inferior a la indicada en la póliza del párrafo anterior, en cuyo caso se adherirá a esta.

5.9 Seguro de Vida.

Para el presente año 2003 cada trabajador mantendrá el seguro que tiene a la fecha, quedando emplazada esta mesa en estudiar una única póliza que entraría en vigor con fecha 1 de Enero de 2004 de acuerdo a las siguientes condiciones:

A todo el personal que estando en la compañía al 31 de Diciembre del 2002 tuviese contratado una póliza de seguro de vida se le respetará las condiciones pactadas en el convenio del 2002 sobre dicha póliza, no admitiéndose nuevas adhesiones desde el 1 de enero del 2003.

5.10 Ayuda por Nupcialidad.

Con motivo de su enlace matrimonial todo trabajador tendrá derecho a una ayuda de 183,37.

SECCIÓN 6.^a FALTAS Y SANCIONES

6.1 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. Así mismo pondrá con el tiempo necesario 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.

Habrà 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.

6.2 Faltas.

6.2.1 Faltas leves (sancionadas con amonestación por escrito).

6.2.1.1 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.

6.2.1.2 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.

6.2.1.3 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

6.2.1.4 La incapacidad laboral por el consumo de sustancias estupefacientes o alcohol.

6.2.1.5 Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.

6.2.2 Faltas graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días).

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

6.2.2.2 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 o moral.

6.2.2.3 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.

6.2.2.4 Faltar al trabajo sin justificación durante dos días.

6.2.2.5 Simular enfermedad, accidente, presencia de otro trabajador.

6.2.2.6 Dos o más faltas leves en un trimestre, a excepción de las de puntualidad cuando hayan mediado sanciones.

6.2.2.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

6.2.2.8 La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

6.2.3 Faltas muy graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días despido disciplinario).

6.2.3.1 Actos de acoso sexual o moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

6.2.3.2 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.

6.2.3.3 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.

6.2.3.4 La reiteración de faltas graves en un periodo de seis meses.

SECCIÓN 7.^a DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

En vista de la existencia de dos documentos anteriores que regulan esta sección, la compañía adquiere el compromiso con la mesa de unificar ambas en una sola, con el fin de poder aplicarla el 01/01/04.

Las dos partes crearán una comisión de trabajo para tal fin.

A continuación se indican los puntos más importantes debiendo remitirse en lo no contemplado en esta sección a las dos normas internas de la compañía.

7.1 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 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.

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.

7.1.1 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 34 por día.

En Portugal 40 por día.

Resto de países comunitarios 48 por día.

En el resto de países no comunitarios 82 \$ Dólares americanos por día.

7.1.2 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:

Pago en concepto de «Gastos otro municipio» de 13,20 diarios sin necesidad de justificación.

Pago de 7 diarios más 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.

7.1.3 Precio del Kilómetro.

El precio por kilómetro a partir del año 2003 será de 0,214.

7.2 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 art. 40.1 del T.R.E.T.

7.2.1 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 él 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.

7.2.2 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.

7.3 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 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 posibilidades 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 traba-

jadores 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. La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación de la Compañía queda reflejada en el punto 10.4 del presente Convenio.

SECCIÓN 9.^a PREVENCIÓN DE RIESGOS

9.1 Disposición general.

Las 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 España Solutions, 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:

Evaluación de riesgos en la empresa.

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.

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

9.3 Prevención específica.

La empresa, observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el R.D. 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 Práctica 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 Art. 24 de la L.P.R.L.

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 L.P.R.L.

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 periodo 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:

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.

Las horas no utilizadas por cada Miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes, podrán utilizarse por él mismo en meses sucesivos.

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.

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 con el tiempo necesario 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.

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 (solo en cuanto a la veracidad de los hechos) de la Empresa y sin que el contenido atente a la honestidad y buenas maneras. 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.

Los empleados tienen el derecho a usar el correo electrónico corporativo para comunicarse con su Sección Sindical, Comité de empresa y con sus representantes.

10.2.3 Acceso a Internet.

Los Comités de Empresa/Sección Sindical y sus representantes tienen derecho a acceder a Internet a través del servidor de la compañía de acuerdo a las normas generales que la compañía 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 compañía, 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.

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.

10.4 Comité Intercentros.

Se prorroga por el plazo de vigencia del presente Convenio la actividad del Comité Intercentros, que estará integrado por 13 miembros, de acuerdo con el Art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá exclusivamente las siguientes competencias:

a) Recibir la información sobre la marcha de la Compañía prevista en el Estatuto de los Trabajadores, Art. 64, y relación de salarios medios por tipo de puesto de trabajo y zona.

b) Participar en la administración de los distintos fondos sociales, velando que se apliquen de acuerdo a la normativa vigente.

c) Los miembros del Comité intercentros se reunirán, convocados por la Compañía, una vez al trimestre. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la Compañía.

d) Cuando el Comité intercentros se reúna sin ser convocado por la Compañía los gastos de desplazamiento serán por su cuenta. Las horas consumidas por estas reuniones serán deducidas de las que dispongan los participantes como miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal.

e) Formación.—Con el plazo de vigencia de este convenio se crea una comisión Paritaria de 4 miembros (2 de la representación empresarial y 2 de la representación de los trabajadores, nombrados estos últimos de entre los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos firmantes del acuerdo) con carácter consultivo. Comité paritario que verificará previamente a su ejecución, los planes de la Compañía, atendiendo a los criterios del apartado 15 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, emitiendo el correspondiente informe con la opinión de las partes.

f) La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación en la Compañía, será realizada por el presidente y el secretario del Comité Intercentros, siempre que los mismos pertenezcan a los Sindicatos integrantes en los Pactos.

ANEXO A

Personal excluido de convenio

Presidente, Vicepresidente, Director General de Operaciones y, además, el Vicepresidente para Latinoamérica.

ANEXO B

Medios de transporte

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.

Anexo 1

SECCION 2ª

CALENDARIO LABORAL DE MADRID AÑO 2003

	LABORABLES		FIESTAS	HORAS
	LUN/JUE	VIERNES		
ENERO	16	5	2	166,00
FEBRERO	16	4		160,00
MARZO	16	4	1	160,00
ABRIL	17	3	2	162,50
MAYO	15	3	4	145,50
JUNIO	17	4		145,75
JULIO	19	4		152,25
AGOSTO	16	4	1	132,00
SEPTIEMBRE	17	4	1	168,50
OCTUBRE	18	5		183,00
NOVIEMBRE	16	4		160,00
DECIEMBRE	16	4	3	160,00
TOTAL	199	48	14	1.732,00

JORNADA INTENSIVA
Lunes-Jueves: 48
Viernes: 11
HORAS '03 DISTRIBUIDO

HORAS '03 GENERAL

1.607,50 LUN/JUE	1.283,50 LUN/JUE-NORMAL
288,00 VIERNES	324,00 LUN/JUE-INTENSIVA
-8,50 15º Festivo	222,00 VIERNES-NORMAL
-155,00 Vacaciones	66,00 VIERNES-INTENSIVA
	-8,50 15º Festivo
1.732,00 TOTAL	1.732,00 TOTAL

HORAS SEMANALES : 38,66 = 38 Horas y 40 Minutos

JORNADA SEMANAL : Inicial - Reducción = Final = 38,50 = 38 Horas y 30 Minutos

HORAS DIARIAS L-J :	8:04	8:30	6:45
HORAS DIARIAS V :	6:00	6:00	6:00
MEDIA HS. DIARIAS :	7:39	8:00	6:36

HORARIO	
INVERNO	VERANO

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

CONVENIO 2.002 :	1.738,00
DIFERENCIA 2.003 :	-6,00

	F I E S T A S		CONVENIO
	NACIONALES	AUTONÓMICAS	
ENERO	1	6	
FEBRERO			
MARZO		19	
ABRIL	18	17	
MAYO	1	2	15 (16)
JUNIO			
JULIO			
AGOSTO	15		
SEPTIEMBRE			9 (8)
OCTUBRE			
NOVIEMBRE	8 Y 25		
DECIEMBRE	6	4	24, (26) (31)
TOTAL :	6	4	2 3

JORNADA INTENSIVA : DEL 9/6 AL 31/8

VACACIONES ANUALES Como mínimo 15 días entre 1/8 al 15/9 (10, continuados)

Anexo 2

SECCION 2ª

Calendario Laboral GETRONICS 2.003

	Madrid	Barcelona Santander/Compana	Tarragona Av.Roma/Cataluña	Almería	Bilbao	Burgos	Vastello	Ciudad Real	Coruña	Gerona	Palma Mallorc	ante Sebasti	San Sebasti	Sevilla	Tenerife L.Palma	Valencia	aragoza	
ENERO	Nac.-Aut Locales Convenio	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6	1-6
FEBRERO	Nac.-Auton Locales Convenio			28										28				
MARZO	Nac.-Aut Locales Convenio	19				19	19	19	19			19			4			5
ABRIL	Nac.-Aut Locales Convenio	17-18	18-21	18-21	17-18	17-18-23	18-21	17-18	17-18	18-21	17-18	18	17-18-21	17-18	17-18	18-21	18-21	17-18-23
MAYO	Nac.-Aut Locales Convenio	1-2 15 18(s)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
JUNIO	Nac.-Auton Locales Convenio	24	24	24	24	20-30		9		24		9		19				
JULIO	Nac.-Auton Locales Convenio	23	23	23	26				25	25		25	25		25			
AGOSTO	Nac.-Aut Locales Convenio	15	15	15	15	15	16	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
SEPTIEM BRE	Nac.-Auton Locales Convenio	11 9	11 23	11 23						11		15						
OCTUBRE	Nac.-Auton Locales Convenio			13			9	13	7	29			13					13
NOVIEM BRE	Nac.-Auton Locales Convenio											31						
DICIEM BRE	Nac.-Aut Locales Convenio	8-25	8-25-26	8-25-26	8-25	8-25	8-25	8-25	8-25	8-25-26	8-25-26	8-25	8-25	8-25	8-25	8-25	8-25	8-25
FESTIVOS POR CONVENIO		24/12 18/05 ó 26/12 08/09 ó 31/12	17/04 24/12 31/12	23/06 22/08 31/12	02/05 24/12 26/12	02/06 24/12 26/12	17/04 24/12 31/12	02/06 24/12 26/12	24/12 31/12	24/12 31/12	18/04 09/12 24/12	16/09 31/10 26/12	02/05 08/09 26/12	02/05 24/12 31/12	03/11 24/12 31/12	17/04 24/12 31/12	03/11 26/12 31/12	03/11 26/12 31/12