

aplicación o la base del conflicto colectivo planteado. Recibido el escrito, del que la otra parte acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, con no menos de 72 horas de antelación y no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

Desarrollo de las Reuniones: La Comisión comprobará sistemáticamente el grado de cumplimiento efectivo de los distintos apartados del presente convenio. Si una de las partes considera la existencia de apartados incumplidos, se expondrán dichos casos, se analizará su causa si procede, y se procederá bien a alcanzar un acuerdo, bien a iniciar el ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

La persona designada como Secretario/a de la Comisión levantará acta de la reunión con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes antes de finalizar la reunión.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

Disposición transitoria primera.

Las partes declaran expresamente que por su inclusión en el ámbito del presente convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 párrafo primero, por ser en su conjunto mas favorables las condiciones de este convenio, compensan y absorben todas las condiciones laborales de cualquier naturaleza, incluidos los beneficios sociales, que individual o colectivamente venían disfrutando los trabajadores de IBERINCO que prestan servicios con destino en proyectos conjuntos bajo titularidad de Empresarios Agrupados.

Disposición transitoria segunda.

El personal que haya venido disfrutando de asistencia sanitaria en condiciones diferentes a las establecidas en el presente convenio y no estuvieran integrados en el Plan de Compensación Flexible (PCF) existente, podrán hacerlo en las condiciones y con las cuantías descritas en el artículo 41 del presente convenio colectivo, en sustitución de aquellos derechos. En caso de producirse diferencias económicas a su favor, cuantificadas de mutuo acuerdo, la empresa abonará dichas diferencias en prorrateo mensual.

Disposición transitoria Tercera.

Las partes firmantes de presente convenio colectivo acuerdan expresamente la adhesión al Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), de fecha 29 de diciembre de 2004, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 3.1.b).

9373

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Gedas Iberia, S.A. (Código de Convenio n.º 9011292), que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 8 de mayo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO GEDAS IBERIA, S.A.

Representación empresa:

Federico José Maruny Salvat.
José Manuel Moreno Cabezos.
Gerardo Grande Gómez.

Representación social:

Juan Bueno Domínguez.
Manuel López Gutiérrez.
Carlos Soriano Ibáñez.
Carmelo García García.
Manuel Valera Martínez.
Jesús Belio Molina.
Juan Nicolás Jiménez Gutiérrez.
Juan Carlos Velasco Juez.

En Barcelona, a 31 de marzo de 2006, en los locales del Edificio Gedas Iberia, S.A. se reúne la Comisión Deliberadora del IV Convenio Colectivo de la Empresa, con asistencia de las personas arriba relacionadas.

Abierto el acto y presentado el texto del IV Convenio Colectivo, redactado por la Comisión de redacción designada al efecto, el Comité de Empresa manifiesta su conformidad con el Convenio Colectivo propuesto y su disposición a firmarlo. Igual manifestación hace la Representación Empresarial.

Seguidamente, el Comité y la Dirección de la Empresa, en uso de la representación que ostentan, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.—Ambas partes manifiestan conocer y estar conformes con el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa, redactado por la Comisión de redacción, y que es incorporado a esta Acta como parte integrante de la misma.

Segundo.—Ambas partes aprueban y suscriben el IV Convenio Colectivo de la Empresa, cuyo texto consta de 53 artículos, 1 disposición adicional y 8 anexos, firmando todos los presentes en su página final y signándose las demás páginas por el Presidente y el Secretario.

Tercero.—Quedan concluidas las deliberaciones del IV Convenio Colectivo.

Cuarto.—Se encomienda a las abogadas Yolanda Silvestre Gallardo y Emma Gumbert Jordán, con número de colegiadas 18.800 y 30.093 respectivamente, la gestión de presentación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *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. *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. *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. *Vigencia.*

Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006.

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. *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. *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, Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria.

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.

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 7. *Jornada laboral.*

1. El personal afectado por este Convenio trabajará un total de mil ochocientas horas anuales, distribuidas en doscientos veinticinco días, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

2. Por cada trienio de antigüedad, la jornada anual del trabajador se reducirá en un día, hasta el límite de doscientos veintidós 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. *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. *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, previa comunicación al Comité de Empresa. 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. El trabajador cambiará de turno según la cadencia Mañana-Noche-Tarde, volviendo a repetir el ciclo, y así sucesivamente.

3. 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».

4. Al igual que el resto de trabajadores, el personal a turnos se registrará por el calendario anual de la empresa, a efectos del cómputo de jornada individual anual y la consideración de festivos para sábados y domingos, así como las fiestas nacionales, autonómicas y locales del lugar donde se encuentre el Centro de Trabajo. El calendario contemplará las fechas de cambio de turno.

5. Para todo grupo de trabajo a turnos, la empresa confeccionará una planificación personalizada para cada integrante del citado grupo, con una anticipación de al menos tres meses.

6. Sin detrimento del servicio y con la autorización del responsable inmediato, los trabajadores podrán voluntariamente intercambiar su turno.

7. Se contempla que por necesidad del servicio, el trabajador pueda llegar a trabajar 10 jornadas consecutivas, debiendo descansar al menos 2 jornadas consecutivas a partir de ese momento.

8. Los festivos trabajados se compensarán según lo establecido en IV Convenio Colectivo de Gedas Iberia, y no se acumularán más de 7 festivos pendientes de disfrutar (al margen de vacaciones y jornada industrial).

9. Al menos 1 vez al mes, el descanso del trabajador coincidirá con un fin de semana completo.

10. Ningún trabajador estará obligado a trabajar más de 55 festivos al año.

11. Turno incompleto: Se considera turno incompleto aquel que no dispone de los recursos planificados. Esta situación puede darse en el transcurso del turno en cuestión o bien presentarse como un imprevisto para el siguiente turno.

En cualquiera de los dos casos, cuando un trabajador a turno por una causa de fuerza mayor, ha de abandonar su puesto de trabajo, o bien no pueda presentarse al mismo, se procederá de la siguiente manera:

a) El trabajador pondrá la situación en conocimiento del responsable inmediato.

b) El responsable inmediato decidirá si es necesario cubrir la ausencia, y caso de serlo, lo hará según los mecanismos de anticipación o prolongación de turno.

12. Prolongación y anticipación de turno incompleto.

El trabajador a turno deberá prolongar su jornada en caso que al final de la misma no se incorpore su relevo y el turno quede incompleto. En tal caso, el responsable informará al trabajador que prolonga.

El trabajador a turno (preferentemente del siguiente turno) será requerido a anticipar su jornada en caso que el responsable inmediato le comunique que el turno actual ha quedado incompleto para que, si es posible, se incorpore a su puesto de trabajo cuatro horas antes.

El mecanismo para regular esta situación es el siguiente:

a) Si fuese necesario la empresa abonara, el gasto de comida y transporte, tanto del trabajador que prolonga su turno, como del que anticipa su incorporación. Así mismo velará por la evacuación del trabajador que por causa mayor abandona el turno.

b) Esta circunstancia, en día laborable, se compensará con una remuneración equivalente a lo estipulado para el plus de festivo en el anexo 5, atendiendo al tiempo adicional trabajado, y con un tiempo de descanso el doble que el tiempo trabajado adicionalmente. Caso de que el tiempo de trabajo adicional implique trabajar en turno de noche se compensará la parte proporcional de nocturnidad.

c) Esta circunstancia, en día festivo, se compensará con un plus de festivo adicional, según lo estipulado en el anexo 5, proporcional al tiempo adicional trabajado y con un tiempo de descanso el doble que al tiempo adicional trabajado. Caso de que el tiempo de trabajo adicional implique trabajar en turno de noche se compensará la parte proporcional de nocturnidad.

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 naturales 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 turmicidad». 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 que se indican en el anexo 7 del presente convenio. Estos permisos también serán aplicables a las parejas de hecho, que acrediten Padrón municipal o documento similar.

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 registrarán 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.

Artículo 14. *Excedencia por cuidado de familiar.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

Las situaciones de discrepancia tanto en la concesión de la excedencia, como en la reincorporación al fin de la misma, serán resueltas por la Comisión de Asuntos Sociales.

Para la determinación de familiar de hasta segundo grado, la pareja de hecho tendrá la misma consideración que el/la cónyuge.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 15. *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 16. *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 17. *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 18. *Confidencialidad.*

En el ejercicio de sus funciones, todos los trabajadores se registrarán 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.

Artículo 19. *Rotación Interna y recolocación.*

Para facilitar la rotación interna de personal y definir el proceso de recolocación de trabajadores, se redacta el procedimiento de rotación interna y recolocación en el anexo 8 del presente documento.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20. *Grupos y categorías profesionales.*

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

1. Grupo Técnico.

Product Manager.
Jefe/Jefa de Proyecto.
Consultor/Consultora.
Consultor/Consultora de Producto.
Técnico/Técnica de Sistemas.
Programador/Programadora de Sistemas.
Coordinador/Coordinadora.
Preparador/Preparadora.
Operador/Operadora.
Operador/Operadora Help-Desk.
Analista.
Programador/Programadora.

2. Grupo Staff.

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

Artículo 21. *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 22. *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 23. *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 24. *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 25. *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 reanudaré 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 26. *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 27. *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 26.

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

CAPÍTULO VI

Condiciones económicasArtículo 28. *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 2006 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 29. *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 30. *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 31. *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 32. *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 33. *Cuantía de los trienios.*

La cuantía en cómputo anual para el 2006 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 29.

Artículo 34. *Trabajo nocturno.*

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 compensarán adicionalmente con un plus de nocturnidad.

Con objeto de unificar el plus nocturnidad, el trabajador que a 31 de diciembre de 2005 percibiera por este concepto menos de 2,80 euros/hora nocturna se le equipará a dicha cantidad con efectos de 1 de enero de 2006.

El trabajador que a 31 de junio de 2006 percibiera por este concepto menos de 3,70 euros/hora nocturna, se le equipará a dicha cantidad con efectos de 1 de julio de 2006.

Artículo 35. *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. 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. Todo el personal que por necesidades del servicio, deba trabajar en día festivo percibirá el kilometraje correspondiente desde su domicilio habitual al centro de trabajo.

Artículo 36. Turnos de guardia.

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.

El personal que deba realizar servicios de guardia percibirá los importes recogidos en el anexo 5, 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 37. 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 35 y 36.

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 veinticuatro 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 42. 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 cincuenta y cinco 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 cincuenta y cinco años, con un tope de sesenta meses.

Artículo 43. 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 44. 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 12.000 €, sin que la suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia de este Convenio pueda rebasar los 240.000 € 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 45. 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 16,00 € 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 46. 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 diario de 6,55 €.

Para el 2006 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 47. 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 25 y 26 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 48. *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.

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.

Si las condiciones actuales variaran, la Comisión de Asuntos Sociales negociara el nuevo procedimiento.

CAPÍTULO VIII

Otros

Artículo 49. *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 50. *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 51. *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.

Con independencia de la creación de un comité intercentros, la empresa aportará anualmente la cantidad de 4.000 € para el Comité de Barcelona y 4.000 € para el de Madrid, con objeto de dotar a los mismos de autonomía económica para sufragar gastos de funcionamiento y gestión.

Artículo 52. *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 53. *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 contraen 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, anule o invalide 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 sí 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 2006.

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 2006 y se pagarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006.

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. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión de enero de 2006 constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 2006.

3. Las fechas de la revisión serán en julio de 2006 y en enero de 2007. En julio basado en el IPC acumulado a 30 de junio de 2006 y en enero 2007 basado en el IPC acumulado total a 31 de diciembre de 2006.

4. Las nuevas retribuciones resultantes de la aplicación de los puntos anteriores constituirán el incremento final del Convenio para el año 2006.

5. A final de año y una vez conocido el resultado de la empresa, el trabajador percibirá a tanto alzado una remuneración adicional no consolidable ligada a la consecución del objetivo de beneficio de la empresa, expresado en el budget anual aprobado por el Consejo de Administración.

La regla según la que se determina la remuneración adicional, es la siguiente:

a) Consecución objetivo beneficio de la empresa inferior al 50 %: No hay remuneración adicional.

b) Consecución objetivo beneficio de la empresa entre el 50 % y el 150 %: Remuneración adicional directamente proporcional entre el 0,50 % y el 1,50% de los conceptos salario base y antigüedad revisados a 31 de diciembre de 2005.

c) Consecución objetivo beneficio de la empresa superior al 150 %: Remuneración adicional del 1,50% de los conceptos salario base y antigüedad revisados a 31 de diciembre de 2005.

Esta remuneración adicional, de corresponder, se abonará en el primer trimestre de 2007.

ANEXO 1

Tablas anuales de salarios base para el 2006

1. Grupo Técnico		2006	
		Sueldo anual	Abreviatura
Product Manager.	Senior.	44.391,83	PROMNG-S
	Confirmed.	33.566,75	PROMNG-C
	Junior.	23.206,19	PROMNG-J
Jefe-Jefa Proyecto.	Senior.	44.391,83	JEFPRO-S
	Confirmed.	33.566,75	JEFPRO-C
	Junior.	23.206,19	JEFPRO-J
Analista y Analista Programador.	Senior.	38.601,77	ANALIS-S
	Confirmed.	29.188,31	ANALIS-C
	Junior.	22.703,56	ANALIS-J
Técnico-Técnica Sistemas.	Senior.	41.909,59	TECSIS-S
	Confirmed.	31.689,77	TECSIS-C
	Junior.	23.206,19	TECSIS-J
Programador-Programadora de Sistemas.	Senior.	32.129,22	PROSIS-S
	Confirmed.	21.419,48	PROSIS-C
	Junior.	14.471,05	PROSIS-J
Programador-Programadora.	Senior.	30.790,65	PROGRA-S
	Confirmed.	20.526,88	PROGRA-C
	Junior.	14.471,05	PROGRA-J
Operador-Operadora.	Senior.	29.756,61	OPERAD-S
	Confirmed.	18.200,93	OPERAD-C
	Junior.	14.471,05	OPERAD-J
Operador-Operadora Help-Desk.	Senior.	29.756,61	OPERHD-S
	Confirmed.	18.200,93	OPERHD-C
	Junior.	14.471,05	OPERHD-J
Preparador-Preparadora.	Senior.	29.756,61	PREPAR-S
	Confirmed.	18.200,93	PREPAR-C
	Junior.	14.471,05	PREPAR-J
Consultor-Consultora.	Senior.	44.391,83	CONSUL-S
	Confirmed.	33.566,75	CONSUL-C
	Junior.	23.206,19	CONSUL-J

1. Grupo Técnico		2006	
		Sueldo anual	Abreviatura
Consultor-Consultora de producto.	Senior.	33.140,11	CONSULP-S
	Confirmed.	25.407,42	CONSULP-C
	Junior.	19.884,07	CONSULP-J
Coordinador-Coordinadora.	Senior.	30.790,65	COORDI-S
	Confirmed.	20.526,88	COORDI-C
	Junior.	14.471,05	COORDI-J

2. Grupo Staff		2006	
		Sueldo anual	Abreviatura
Consultor-Consultora Ventas.	Senior.	44.391,83	CONVEN-S
	Confirmed.	33.566,75	CONVEN-C
	Junior.	23.206,19	CONVEN-J
Técnico-Técnica Marketing.	Senior.	17.849,23	T-MARK-S
	Confirmed.	15.862,44	T-MARK-C
	Junior.	14.545,43	T-MARK-J
Técnico-Técnica Recursos Humanos.	Senior.	17.849,23	T-RRHH-S
	Confirmed.	15.862,44	T-RRHH-C
	Junior.	14.545,43	T-RRHH-J
Controller.	Senior.	17.849,23	CONTRO-S
	Confirmed.	15.862,44	CONTRO-C
	Junior.	14.545,43	CONTRO-J
Contable.	Senior.	17.849,23	CONTAB-S
	Confirmed.	15.862,44	CONTAB-C
	Junior.	14.545,43	CONTAB-J
Secretaria-Secretario.	Senior.	17.849,23	SECR-DIR
	Confirmed.	15.862,44	SECRET-C
	Junior.	14.545,43	SECRET-J
Oficial Administrativo-Administrativa.	Senior.	13.606,19	OFIADM-S
	Confirmed.	12.440,79	OFIADM-C
	Junior.	11.356,63	OFIADM-J
Telefonista-Recepcionista.	Senior.	12.420,90	TELREC-S
	Junior.	11.356,63	TELREC-J

ANEXO 2

Tablas anuales del Complemento de Antigüedad para el 2006

Trienios	Mensual	Anual	Acumulado	
			Mensual	Anual
1	14,11	197,58	14,11	197,58
2	18,82	263,44	32,93	461,01
3	23,38	327,29	56,31	788,30
4	23,38	327,29	79,68	1.115,59
5	28,13	393,82	107,81	1.509,40
6	28,13	393,82	135,94	1.903,22
7	32,74	458,34	168,68	2.361,56
8	32,74	458,34	201,42	2.819,89
9	37,38	523,36	238,80	3.343,25
10	37,38	523,36	276,19	3.866,61
11	42,05	588,72	318,24	4.455,33
12	42,05	588,72	360,29	5.044,05
13	46,70	653,74	406,98	5.697,79
14	46,70	653,74	453,68	6.351,53
15	51,35	718,93	505,03	7.070,46
16	51,35	718,93	556,38	7.789,39

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	3,89	4,67	5,45	7,39
Comida	12,91	15,63	19,91	25,35
Cena	19,46	22,18	26,46	31,90
Total	36,26	42,48	51,81	64,65

Importes de dietas en días festivos:

	Grupos de países			
	I	II	III	IV
Desayuno	3,89	4,67	5,45	7,39
Comida	19,46	22,18	26,46	31,90
Cena	19,46	22,18	26,46	31,90
Total	42,81	49,03	58,36	71,20

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: 5,12 €.
 Importe de las dietas en días festivos: 11,67 €.

C. Importe de las compensaciones por kilometraje

Tipo de coche: Propio - Gasolina o diésel.
 Euros km: 0,2600.

ANEXO 4**Trabajo a turnos**

Plus Turnicidad: 113,29 €.

ANEXO 5

Retribución del plus de festivo:

1. Hasta 4 horas de trabajo: 54,41 €.
2. Más de 4 horas y hasta 10 horas de trabajo: 108,84 €.
3. Más de 10 horas y hasta 13 horas de trabajo: 163,25 €.

Retribución de los turnos de guardias:

1. Por guardia «larga»: 402,22 € por turno de guardia.
2. Por guardia «corta»: 321,77 € por turno de guardia.

ANEXO 6**Trabajo en días señalados**

Plus adicional días especiales: 147,53 €.

**ANEXO 7
PERMISOS RETRIBUIDOS**

Matrimonio		Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización o Intervención Quirúrgica.	
Del Trabajador	De familiares en 1º o 2º de consanguinidad o afinidad ⁽³⁾	Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización o Intervención Quirúrgica de familiares de 1º y 2º de consanguinidad o afinidad ⁽³⁾	Cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso (UCSI) a familiares de 1º y 2º de consanguinidad o afinidad ⁽³⁾
15 d/n	1 d/n	2 d/n ⁽¹⁾ - 4 d/n ⁽²⁾	1 d/n
Libro de familia / Certificado Juzgado Ayuntamiento, Iglesia o Invitación		Justificante Medico	
Defunción		Nacimiento o Adopción	
Defunción de familiares de 1º y 2º de consanguinidad o afinidad ⁽³⁾		Nacimiento o Adopción de Hijo/a	Nacimiento o Adopción de Nieto/a
2 d/n ⁽¹⁾ - 4 d/n ⁽²⁾		3 d/n ⁽¹⁾ - 4 d/n ⁽²⁾	1 d/n
Esquela o documentación que acredite el parentesco		Libro de familia o certificado que acredite parentesco	
Asistencia Sanitaria y Acompañamientos			Traslado
Consultas médico de cabecera o familia de la SS.SS o de fuera del sistema de la SS.SS.	Acompañar a visita médica a un hijo/a menor de 14 años o disminuido físico/psíquico sin límite de edad.	Consultas Medicas a Especialistas de la SS.SS o Privados.	Traslado de Domicilio del Trabajador
16 horas año	16 horas año	16 horas año	1 d / laborable
Justificante Medico			Certificado de Empadronamiento
Embarazo y Maternidad			
Asistencia a Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Por lactancia de un hijo menor de nueve meses.		
Tiempo indispensable	1 hora de ausencia al inicio, durante o final de jornada. Esta se podrá acumular para disfrutarla a continuación de baja por maternidad o en días completos dentro del periodo de lactancia (9 meses). La acumulación de la misma da como resultado 13 días laborables.		
Justificante facultativo	Este permiso tambien lo puede disfrutar el Conyuge por lo que hace falta un documento que acredite que dicho permiso no lo esta disfrutando el otro miembro de la pareja.		
Deberes Publicos		Donaciones	
Cumplimiento de deberes de carácter electoral	Deber inexcusable de carácter público y personal (Miembros de un Jurado, Testigo, Demandado o Demandante, etc.)	Donaciones de sangre en beneficio de familiares de 1º y 2º de consanguinidad o afinidad ⁽³⁾ , u otro trabajador de la empresa	
Tiempo Legal establecido	Tiempo indispensable	Tiempo indispensable	
Fotocopia de citación	Fotocopia de citación	Justificación Medica	

(1)- Misma Provincia

(2)- Otras provincia distintas de la residencia del trabajador / Necesidad de desplazamiento.

(3)- A todos los efectos las parejas de hecho tendran la misma consideración que el conyuge.

ANEXO 8

Procedimiento de rotación interna y recolocación

Para facilitar la rotación interna de personal, así como definir el procedimiento de recolocación de trabajadores se redacta el presente documento.

La solicitud de rotación puede tener su origen en:

- Petición del responsable de área/Dpto.
- Criterio de RRHH.
- Petición del interesado.

El objetivo de este procedimiento es la recolocación del personal en función del perfil y de las necesidades de la organización.

Cuando la petición de recolocación parte del Área/Dpto. el manager del mismo deberá comunicar a RRHH por escrito la situación, indicando las personas a disposición y los motivos.

Los cambios de área se pueden producir por tres motivos:

- a) Estructurales: Por excedente de colaboradores con el mismo perfil o por falta de proyectos.
- b) Profesionales: El perfil del colaborador no cumple las expectativas del puesto/posición.
- c) Personales: La actitud del colaborador no cumple con las expectativas de la empresa.

En los tres casos el manager del área/Dpto. implicado facilitará la información de detalle de proyectos, tareas, responsabilidades y perfil del colaborador:

En todos los casos RRHH informará al Comité de Empresa de las personas que se encuentran en esta situación, en las reuniones semanales entre RRHH y el Comité de Empresa.

Cuando la rotación sea producida por los motivos descritos anteriormente «Estructurales» o «Profesionales», el departamento de RRHH seguirá los pasos siguientes:

1. Análisis previo del perfil del colaborador a través del CV, PAS e informaciones facilitadas por el manager.
2. Análisis de las posiciones vacantes.
3. Reunión informativa entre el colaborador y RRHH con objeto de:
 - a) Presentar posibles áreas de recolocación.
 - b) Definir plazos y fecha límite para la recolocación.
 - c) Recoger expectativas y motivaciones del colaborador.
 - d) Coordinar entrevistas con las nuevas posiciones.
4. Proceso de selección interno: A través de las entrevistas entre el colaborador y las diferentes áreas, se obtiene la valoración de cada una de ellas, se podrían dar los siguientes casos.

Valoración positiva, se produce la rotación a la nueva área.

Valoración negativa, se informa al Comité de Empresa y se reiniciará el proceso

9374 *RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se autoriza a la entidad financiera «ING Direct, N. V.» para actuar como entidad colaboradora en la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social.*

El Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, establece en el apartado primero del artículo 4, que «la competencia para la concesión o denegación de autorizaciones para actuar como colaboradores en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social corresponderá al Secretario de Estado de la Seguridad Social», el cual resolverá las solicitudes formuladas a tal efecto en un plazo de 6 meses a partir de la entrada de la solicitud en su registro.

A tales efectos, la entidad financiera ING Direct, N. V., acreditada su condición mediante certificado emitido por el Banco de España, solicitó a la Tesorería General de la Seguridad Social, con fecha 30 de enero de 2006, autorización para actuar como entidad colaboradora en

la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En virtud de la facultad conferida por el reglamento general de recaudación, y a la vista de la normativa reguladora del procedimiento administrativo, esta Secretaría de Estado, resuelve:

Autorizar a la entidad financiera ING Direct, N. V., para actuar como entidad colaboradora en la forma y condiciones convenidas, señalando que el incumplimiento de las mismas, así como de las normas reguladoras de la gestión recaudatoria llevará aparejado la suspensión o revocación de esta autorización, y que la misma surtirá efectos desde el día primero del mes siguiente a la publicación en el boletín correspondiente.

Madrid, 5 de mayo de 2006.—El Secretario de Estado, Octavio Granado Martínez.

JUNTA ELECTORAL CENTRAL

9375 *INSTRUCCIÓN de 24 de mayo de 2006, de la Junta Electoral Central, de delegación en las Juntas Electorales Provinciales de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las competencias contempladas en el artículo 65.5 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General en aplicación del artículo 14 de la Ley Orgánica 2/1980, de 18 de enero, sobre regulación de las distintas modalidades de referéndum, respecto al referéndum sobre modificación del Estatuto de Autonomía de Cataluña.*

A la vista de lo dispuesto en el artículo 65.5 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y en aplicación del artículo 14 de la Ley Orgánica 2/1980, de 18 de enero, sobre regulación de las distintas modalidades de referéndum, la Junta Electoral Central, en su reunión del día de la fecha, ha adoptado la siguiente

INSTRUCCIÓN

Se delega en las Juntas Electorales Provinciales de Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona, a los efectos del referéndum sobre modificación del Estatuto de Autonomía de Cataluña, convocado por Decreto de la Generalidad de Cataluña 170/2006, de 18 de mayo, a celebrar el 18 de junio de 2006, la competencia reconocida a la Junta Electoral Central por las citadas Leyes Orgánicas en orden a la distribución de espacios gratuitos de propaganda en las programaciones regionales y locales de los medios de comunicación de titularidad estatal y de aquellos otros medios de ámbito similar que tengan también el carácter de públicos, con excepción de las emisoras municipales de radiodifusión sonora, según lo establecido en el artículo único, apartado 3, de la Ley Orgánica 11/1991, de 8 de abril. Cuando la programación del medio público de comunicación sea de ámbito superior al provincial, la delegación se entiende hecha en favor de la Junta Electoral Provincial en cuyo ámbito territorial radique el medio o centro emisor.

A los efectos de la distribución de espacios, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 del Decreto de la Generalidad de Cataluña 171/2006, de 18 de mayo, de Normas Complementarias para la realización del Referéndum sobre la Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, serán beneficiarios los grupos políticos en proporción a la representación obtenida en el Congreso de los Diputados en las últimas elecciones generales, conseguida a través de cualquiera de las provincias a las que afecta el referéndum, y a la representación obtenida en las últimas elecciones al Parlamento de Cataluña. Dicho precepto se aplicará de conformidad con la Instrucción de la Junta Electoral Central de esta misma fecha sobre la aplicación del artículo 14.1. b) de la Ley Orgánica 2/1980, de 18 de enero, de regulación de las distintas modalidades de referéndum.

Palacio del Congreso de los Diputados, 24 de mayo de 2006.—El Presidente, José María Ruiz-Jarabo Ferrán.