

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

207 *Resolución de 10 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Consultoría Tecnológica para el Comercio, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Consultoría Tecnológica para el Comercio, S.L. –CONSULTEC– (Código de Convenio nº 9015732) que fue suscrito, con fecha 18 de julio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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, 10 de diciembre de 2008.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSULTEC. (CONSULTORÍA TECNOLÓGICA PARA EL COMERCIO, S.L.) AÑOS 2008-2009-2010

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa Consultec (Consultoría Tecnológica para el Comercio, S.L.) y sus empleados y empleadas.

Artículo 2. *Firmantes.*

La empresa Consultec por medio de su gerente o representantes.

1. Las Personas Empleadas de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité de Empresa.

2. La validez de los acuerdos, referente al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de la representación legal de las y los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito.*

1 Territorial: El presente Convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro.

2. Personal: Los artículos del presente Convenio, afectan al Personal que preste sus servicios en Consultec mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Alta Dirección.

3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 2008, su duración será de 3 años, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación. Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes. Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el convenio normativo de éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. *Respeto a las mejoras adquiridas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultaren superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes legales de las y los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa, y se constituirá a la firma de este Convenio.

Esta Comisión estará formada por.

Por parte de la Empresa:

Igor Arrizabalaga Muniategui (DNI 30. 592.389-C).

Efraín Agudo Sobera (DNI 30.582.573-W).

Por parte de la representación de las y los trabajadores.

Jaime Javier Monasterio Blasco (DNI: 14.257.482-N).

M^a Ángeles Chaparro Domínguez (DNI: 30.652.258-C).

La convocatoria de una reunión de esta Comisión será propuesta por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de antelación de quince días a la celebración de la misma, con concreción detallada y precisa de los puntos a tratar reflejados en el orden del día.

El lugar de reunión será el domicilio social de la empresa en Bilbao.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores», y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses del personal.*

Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta tanto las características del puesto a cubrir como las aptitudes personales de los y las aspirantes.

En condiciones similares la Empresa reconoce a favor de los trabajadores y trabajadoras ya con contrato un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará a la representación de las y los trabajadores, la descripción y condiciones básicas del mismo.

La Empresa tendrá a disposición de la representación de las y los trabajadores, copia básica de cada nuevo contrato de trabajo, pudiendo éstos solicitar una copia en cualquier momento al departamento de administración de la Empresa.

La Empresa exigirá la formalización por escrito en el contrato de un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para el personal Técnico Titulado o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto del personal, excepto para quienes carezcan de cualificación, en cuyo caso la duración máxima será de dos meses.

Cualquier persona empleada podrá cesar voluntariamente en la Empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días naturales mínimo. Si no se realizase este preaviso, se perderá el derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que estuviesen devengadas.

Artículo 8. *Jornada laboral y horario.*

1. Jornada y horarios.

El número de horas de trabajo anual para el período 2008-2010, se fija en 1.720 horas. El personal de la Empresa, en principio, efectuará una jornada partida de ocho horas y treinta minutos de lunes a jueves (entre las 8:30 y las 19:00), y continua los viernes de seis horas de (8:30 a 14:30).

Se establece un período de jornada de verano de seis horas (8:30 a 14:30) que tendrá efecto en función de las necesidades del calendario laboral, con el fin de cumplir el n.º total de horas anuales pactado para cada período.

El personal involucrado en actividades de formación, dispondrá de flexibilidad en el horario dependiendo del desajuste de horarios ocasionado por la labor formativa a clientes, que podrá ser de 8:00 a 22:00.

La Empresa realizará todos los años en diciembre una previsión de calendario laboral del año próximo que presentará para su aceptación y negociación a la representación legal de las y los trabajadores, ajustando en caso de ser pertinente, los horarios y festivos de cada centro de trabajo con el fin de adecuarse a las festividades locales de cada uno de ellos y a la jornada anual pactada.

El personal de Consultec que preste sus servicios en dependencias de sus clientes como consecuencia de los contratos obtenidos por la empresa, se regirá por la jornada y festividades que rigen en dicho centro, si bien en todo lo demás será de aplicación lo establecido en el presente Convenio.

2. Conciliación de la vida familiar y laboral.

De acuerdo con la filosofía imperante en la sociedad en cuanto a la distribución de la jornada (horario), se tenderá a conciliar la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible, para lo que se tenderá a implantar las jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en que sea compatible y viable con las necesidades del servicio.

3. Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de las y los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio de la persona responsable, pueda proponerse a determinados empleados y empleadas, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo entre la Empresa y la persona, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborales en concepto de vacaciones anuales o, de las cuales tres cuartas partes deberán ajustarse al período definido como de jornada intensiva de verano, siendo al menos diez de ellos consecutivos. En cualquier caso, cualquier período de vacaciones, previo consenso entre las partes, debe contar con la aprobación de la persona responsable de su departamento, así como la adecuada comunicación al departamento de Administración a través de los procedimientos que se pongan a disposición en cada momento (Intranet, hoja de solicitud, correo electrónico,...). En todos los casos, salvo trabajo asignado o previsión real en el momento de la solicitud, es decir, respetando la planificación del departamento y necesidades del servicio, la persona empleada comunicará el periodo de vacaciones de libre disposición con un mínimo de 12 semanas de anticipación. La respuesta a la solicitud por parte de la empresa se realizará en un plazo máximo de 2 semanas desde la fecha de solicitud. Una vez la solicitud ha sido aceptada o no rechazada en los plazos marcados, la empresa deberá respetar los períodos de vacaciones solicitados. En caso de no permanecer el año completo en alta en la empresa al trabajador o trabajadora le corresponderá la parte proporcional de 22 días laborales.

Todos los períodos vacacionales se disfrutarán en el año en que se devengan y con el 31 de enero del año próximo como fecha límite.

La prioridad en los turnos de vacaciones las establecerá en cada caso la persona responsable de cada uno de los departamentos, teniendo en cuenta las demandas realizadas por las personas que trabajan en el mismo y las necesidades del servicio. En caso de conflicto entre peticiones se atenderán a criterios como las necesidades del servicio, y las causas y motivos expuestos por quienes realicen la petición.

Artículo 10. *Faltas y sanciones.*

1 Las faltas cometidas por cualquier empleado o empleada de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes de ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación,

A) Serán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.

La falta de comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo aunque sea por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con clientes.

El uso de medios electrónicos e informáticos de la empresa para fines no laborales o profesionales. En este caso será necesaria la notificación por escrito.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

La falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

El no entregar en forma y tiempo la justificación de permisos y faltas.

B) Se considerarán faltas graves:

La embriaguez o drogadicción ocasional en el puesto de trabajo.

La falta al trabajo durante dos días sin ninguna justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Dos faltas leves en el uso de medios electrónicos e informáticos de la empresa para fines no laborales o profesionales, siempre que tengan lugar en un período de cuatro meses y hubiera mediado notificación sobre la misma o cuando se produzca un deterioro del servicio ofrecido a los clientes.

Simular la presencia de otro empleado o empleada, valiéndose de su firma, tarjeta, ficha o medio de control personal.

Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de las y los compañeros de trabajo sin la debida autorización, salvo por circunstancias de urgencia debido a solicitudes de clientes o similares.

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

El abandono del trabajo sin causa justificada, así como el hallarse en estado de somnolencia en el puesto de trabajo simulando desempeñar las labores habituales.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, siempre que al menos haya existido amonestación por escrito.

C) Son faltas muy graves:

La falta al puesto de trabajo durante tres o más días al mes sin causa justificada.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

La falsedad en los datos académicos, profesionales o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral del o la aspirante, avalados por su declaración.

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

El hurto y el robo tanto al resto de personal como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

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

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

La simulación comprobada de enfermedad.

La inutilización intencionada de instalaciones, software, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzcan quejas justificadas entre sus compañeros o compañeras.

La embriaguez durante el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad, si no media autorización previa, que supongan competencia a la Empresa.

Los malos tratos de palabra u obra como la falta grave de respeto y consideración a sus responsables, compañeros o compañeras, personal subordinado o clientes.

Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturalezas, dentro del mismo trimestre, siempre que el o la trabajadora haya sido objeto de sanción.

Desacreditar a la Empresa frente a terceras personas o entidades mediante comentarios insidiosos y/o despectivos sobre la plantilla de la Empresa o su Dirección.

Las demás establecidas en el artículo 54 de Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

2. Las sanciones que según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas se podrán aplicar, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por un plazo de un año, para ascenso a una categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior.

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

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para poder acceder a una categoría superior.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el menor o mayor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional y repercusión del hecho causante en el resto de la plantilla y en la Empresa.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los empleados en lo que se refiera a faltas graves o muy graves.

La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 11. *Permisos, licencias y excedencias.*

1. Permisos.

El personal, de la Empresa, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Diez días laborables en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.

Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el 3.º grado, el día que se celebre la ceremonia.

Dos días laborables en el caso de nacimiento de hijo o hija, ampliables en dos días por descendiente en el caso de partos múltiples.

Dos días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 125 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida o vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.

Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc, en centros oficiales de estudios.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas con un límite de diez horas anuales referentes a profesionales de medicina general e ilimitada a especialistas, siempre mediando la correspondiente justificación. La superación de los límites establecidos para este permiso se analizará puntualmente y se aceptará o rechazará en su caso, por parte de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, la pareja de hecho legalmente registrada según la normativa vigente aprobada por el Parlamento Vasco en la ley 2/2003 de 7 de mayo reguladora de las parejas de hecho tendrán la misma consideración que la de cónyuge. En los centros de trabajo situados en otras comunidades autónomas se estará a la legislación vigente en las mismas respecto al registro de las parejas de hecho.

A efectos de cómputo se comenzará a contar el disfrute del permiso, desde el primer día del hecho que lo provoque, excepto en el caso de enfermedad grave u operación de familiares de primer grado, que podrá solicitarse en cualquier momento mientras dure el proceso de gravedad o internamiento.

2. Reducciones de jornada.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido por reducciones de su jornada de media hora con la misma finalidad o ser acumulado en jornadas completas.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta jornada reducida se podrá realizar de forma continua.

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 retributiva.

Para lo no establecido en el presente articulado en materia de permisos o reducciones de jornada, se regirá por lo regulado en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

3. Licencias.

El personal de la Empresa con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días una vez al año, siempre que no suponga menoscabo en la efectividad del servicio.

4. Excedencias.

Se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 12. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia de la salud de sus trabajadores, y a tal efecto realizará, a través del servicio de prevención propio o ajeno concertado, autorizado en la especialidad sanitaria, una vigilancia de la salud de los trabajadores adecuada y acorde con los riesgos específicos de su puesto de trabajo y a las características personales o estado biológico conocido, cuya aplicación, contenidos y periodicidad se hará de conformidad con los protocolos correspondientes.

La empresa ofrecerá la opción al personal fijo en plantilla a suscribir un seguro médico privado que podría incluir a ascendientes y/o descendientes en primer grado de consanguinidad, siendo sufragada por parte de la empresa un 70% de las primas del seguro de las o los titulares de las pólizas. Las cuotas de familiares admitidos por la compañía de seguro, así como los copagos de los actos médicos a los que se deban recurrir, correrán íntegramente a cargo de quienes sean titulares de las pólizas.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y condiciones económicas

Artículo 13. *Clasificación profesional, retribución y promoción.*

Todo el personal de la Empresa se encontrara encuadrado dentro de una de las categorías profesionales que se detallan en el Anexo 1 con lo que así mismo les corresponderá un nivel salarial. Las especificaciones, requisitos y descripción de funciones y responsabilidades de cada una de las categorías profesionales vienen dictadas por las normas internas de funcionamiento de Consultec.

Para el año 2008 se establece un incremento en todas los niveles salariales del IPC + 0,5% lo cual supone un 4,7%. Para el resto de años de vigencia del convenio la

referencia será el Índice de Precios al Consumo General (IPC general) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para todo el total del estado.

El concepto salarial de antigüedad no queda contemplado en este convenio. En contrapartida se calculará a partir del 1 de enero de 2005 un complemento ad personam que recibirá el nombre de complemento de vinculación consistente en una retribución que por la fidelidad demostrada a la empresa por su permanencia en la misma y la correspondiente carga de responsabilidad y confianza recibida, tendrán derecho a percibir los trabajadores y trabajadoras. Este complemento se calculará como 3% del salario base por cuatrienio permaneciendo en la nómina de Consultec de forma ininterrumpida. Este complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del cuatrienio.

El traspaso de una categoría en la que se halle encuadrado un trabajador o trabajadora a otra inmediatamente superior dependerá de la valoración anual que realizará la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta criterios como:

- Consecución de objetivos personales.
- Involucración en la actividad de la Empresa.
- Motivación e interés.
- Mejora de la capacitación técnica y profesional.
- Flexibilidad en el desempeño de sus funciones.
- Eficacia y eficiencia en el desarrollo de los cometidos profesionales.
- Aportación individual a la mejora grupal.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

1. Personal con contrato Indefinido.

Percibirán catorce pagas anuales incluidas dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente y abonarán antes del día 22 de julio y diciembre de cada año. Estas pagas extraordinarias se abonarán como un mes de salario base y complemento personal de vinculación.

Al personal que hubiera cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima prorrateando el importe con relación a los días naturales trabajados dentro del semestre correspondiente.

2. Personal con contrato de Duración Determinada.

Percibirán doce pagas anuales, prorrateando las pagas extraordinarias en las nóminas mensuales y por tanto no dando lugar en el momento del cese a reclamación de la liquidación de las mismas a la firma del finiquito.

Artículo 15. *Horas extras y extraordinarias.*

Se entenderán como horas extras y extraordinarias aquellas que supongan un trabajo superior a 8,5 horas/día o aquellas que se deban realizar fuera de la jornada laboral normal; su realización será de libre aceptación por parte del personal; y, deberán ser solicitadas previamente por el o la responsable correspondiente.

Las horas extras realizadas serán disfrutadas en períodos de descanso acumulables, computando cada hora extra como 1,5 horas de descanso. Si la hora extra se realiza a partir de las 22:00 horas (hora nocturna), o en día festivo, se computará como 2 horas de descanso. Se consideran horas extraordinarias realizadas desde las 21:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas de los días 25 de diciembre y uno de enero, y contabilizarán como 4 horas de descanso. Las horas de descanso acumuladas por el personal se transformarán en días vacacionales a razón de un día laborable por cada 8 horas de descanso acumuladas. Preferentemente las horas de descanso acumuladas se transformaran en períodos vacacionales antes que percibir la compensación económica.

Específicamente en el departamento de formación, aquellas horas de desplazamiento que junto con la formación exceden de las horas de la jornada laboral se consideran como

«Hora desplazamiento formación» y se compensan con otra hora acumulables en días de vacaciones.

Hora desplazamiento en formación = compensación en horas de descanso, acumulables en días vacacionales = 1 hora de descanso.

Hora extra=1,5 horas de descanso.

Hora nocturna o festiva= 2 horas de descanso.

Hora extraordinaria (1 enero, 24, 25 y 31 de diciembre, festivos patronales)= 4 horas de descanso.

Si las horas extras realizadas, previo pacto entre la empresa y el trabajador o trabajadora, fuesen finalmente retribuidas económicamente, se atenderán a los siguientes baremos:

Hora desplazamiento en formación = (Sueldo bruto anual / Horas anuales convenio) x 1.

Hora extra= (Sueldo bruto anual / Horas anuales convenio) x 1,5.

Hora nocturna o festiva= (Sueldo bruto anual / Horas anuales convenio) x 2.

Horas extraordinarias (1 enero, 24, 25 y 31 de diciembre, festivos patronales)= Precio hora normal x 3.

Los períodos de descansos correspondientes a la realización de horas extras o extraordinarios podrán ser acumulados y disfrutados en las fechas que el trabajador o trabajadora decidan, contando con la aceptación de su responsable.

Artículo 16. *Gastos de alojamiento y kilometraje en desplazamientos profesionales.*

Para los desplazamientos del personal ocasionados por la prestación de servicios, se pone a su disposición los vehículos de que dispone la Empresa. Siempre que exista disponibilidad será obligatorio la utilización de dichos vehículos y las tarjetas de crédito de que disponen para el reportaje y el pago de peajes de autopista. El resto de gastos (comidas, aparcamiento, taxi,...) se abonará a los y las trabajadoras previa presentación de la hoja de gastos correspondiente y de los recibos que justifiquen el gasto.

Cuando la o el trabajador deba utilizar su propio vehículo para realizar desplazamientos por prestación de servicios, se le abonarán todos los gastos mencionados anteriormente más 0,28 € por kilómetro recorrido previa presentación de la hoja de gastos. Este importe será de 0,29 € en 2009 y revisable en 2010.

La Empresa se encargará de hacer las oportunas reservas de otros medios de locomoción (avión, tren, alquiler de vehículos,...) y hoteles cuando se considere necesario la utilización de los mismos.

Los estándares gastos y de transporte a utilizar en los desplazamientos son:

Comida: Preferentemente se utilizarán los llamados «ticket-restaurant» cuando así sea posible. En caso contrario se establece un máximo de 15 € por persona (excepto gastos de representación).

Autopista: Se utilizará siempre que se considere necesario.

Hotel: Reservas a través de talonarios de hoteles (mínimo de dos estrellas).

Tren: Primera clase o coche cama en caso de traslado nocturno. Preferente en el AVE.

Avión: Clase turista.

Coches de alquiler: Clase A o B, cilindrada máxima 1.600 cc.

La posible concesión de adelantos de estos importes fuera de los plazos establecidos implica presentar la correspondiente solicitud y justificación ante el departamento de Administración que la valorará teniendo para ello en cuenta criterios como las cuantías y el alcance temporal de los gastos en que hubiera que incurrir. La respuesta a la solicitud se deberá llevar a cabo en un plazo inferior a tres días.

Artículo 17. *Complementos de las prestaciones de incapacidad temporal.*

El personal de Consultec, desde el 4.º día de la correspondiente baja, verá complementada las prestaciones de los seguros de enfermedad común, profesional y

accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 del salario establecido en las tablas anexas. Los tres primeros días de la baja derivada de enfermedad común se complementarán al 50 por 100.

La empresa complementará al personal mientras se mantenga en dicha situación y con el límite temporal que legalmente se establezca para las situaciones de incapacidad temporal, actualmente 18 meses.

El referido complemento empresarial no sufrirá, en ningún caso, incrementos si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes de la Seguridad Social.

Artículo 18. *Pago de sueldos.*

El pago de los salarios correspondientes a las nóminas del mes se realizará mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, procediéndose al envío de la orden de pago de las mismas el último día hábil del mes al que corresponden las nóminas. La plantilla tendrá libertad de elección de la entidad financiera a la cual desee le sea transferida la retribución.

Artículo 19. *Ayuda para estudios.*

La empresa subvencionará al 50% con un límite de 1.000 € por solicitante y 60.000 € a nivel de empresa, el coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados y carreras universitarias siempre que tengan relación directa con la actividad profesional de la parte solicitante y que la Empresa los considere oportunos. Así mismo se informará al Comité de empresa de las solicitudes realizadas y subvencionadas cuatrimestralmente.

Artículo 20. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*

Todo el personal de Consultec que, por exigencia de su actividad laboral, se vea obligado a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días laborables.

Todos el personal de Consultec que, por exigencia de su actividad laboral, se vea en la obligación de desplazarse habitualmente más de 50 km diarios por periodos superiores a seis meses sin pernoctar, podrán solicitar la intermediación del departamento de RR.HH. con el fin de habilitar las fórmulas de compensación o relevo para estas situaciones.

Artículo 21. *Traslado permanente.*

Se considerará traslado permanente cuando el empleado o empleada pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su centro de trabajo en Consultec con cambio de domicilio permanente de duración indefinida. Será precisa la acreditación de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. La notificación por parte de la Empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia a la representación legal de las y los trabajadores.

Por todos los conceptos la Empresa compensará como mínimo garantizado al empleado o empleada con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades, a no ser que la resultante de aplicar la compensación marcada para este concepto en el Art. 40 del «Estatuto de los Trabajadores» fuera superior, en cuyo caso se estaría a esta última.

El personal destinado en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional podrá solicitar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, la parte interesada no tendrá derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso.

Artículo 22. *Traslado no permanente.*

Se considerará traslado temporal cuando la empleada o el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Consultec con cambio de residencia de duración superior a un mes e inferior a un año. Será precisa la acreditación de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Al término del traslado, el o la empleada tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.

Todo traslado será contrastado con la o el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará a la representación legal de las y los trabajadores. A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la dirección del departamento al que pertenezca el trabajador o la trabajadora se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

El personal en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en Consultec, y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas.

El personal en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o recibir visitas en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa. Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán los gastos de estancias correspondientes, excepto si recibe visita y la empresa paga el viaje de la misma.

El personal en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado o la empleada podrá, si así lo decidiera, variar el modo de alojarse en el punto de destino de acuerdo con el departamento de administración de Consultec, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día.

Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podrá quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalara la o el empleado. En caso de baja por enfermedad o accidente del propio trabajador o trabajadora y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la Empresa abonaría los gastos correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

Artículo 23. *Igualdad de género.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la selección, contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV

Normas de buena fe contractual

Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianzas recíprocas. Dado el entorno profesional en el que desarrolla la Empresa su actividad, el personal

contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

Bilbao a 18 de julio de 2008.—Por la Empresa: Igor Arrizabalaga Muniategui y Efraín Agudo Sobera.—Por los representantes del Personal, Jaime Javier Monasterio Blasco y M.^a Ángeles Chaparro Domínguez.

ANEXO 1

La tabla de categorías profesionales en la que debe estar encuadrado todo trabajador o trabajadora de Consultec así como los distintos niveles salariales para el año 2008 corresponde con la siguiente.

Nivel	Gestión	Comercial	Innovación		Formación	Consultoría	Entrada de datos	Sistemas	Salario anual
			Diseño	Desarrollo					
0	Aspirantes sin experiencia								8.691,3
1	Ayudante Admin. C						Digitalizador/a C	Ayudante Técnico D	10.584,99
2	Ayudante Admin. B		Maquetador/a C	Prog. Junior B	Form. Junior C		Digitalizador/a B	Ayudante Técnico C	11.761,11
3	Ayudante Admin. A	Comerc. Junior C	Maquetador/a B	Prog. Junior A	Form. Junior B		Digitalizador/a A	Ayudante Técnico B	13.218,70
4			Maquetador/a A		Form. Junior A	Consultor/a Junior C		Ayudante Técnico A	14.113,32
5	Aux. Admin. C	Comerc. Junior B		Prog. Senior C		Consultor/a Junior B			15.289,44
6	Aux. Admin. B			Prog. Senior B	Form. Senior C	Consultor/a Junior A		Técnico/a Sist. D	16.465,55
7	Aux. Admin. A	Comerc. Junior A	Diseñador/a C	Prog. Senior A	Form. Senior B			Técnico/a Sist. C	17.641,66
8			Diseñador/a B		Form. Senior A			Técnico/a Sist. B	18.817,77
9	Oficial/a Admin. B		Diseñador/a A	Analista Prog C		Consultor/a Senior C	Documentalista C	Técnico/a Sist. A	19.993,88
10	Oficial/a Admin. A	Comerc. Senior C		Analista Prog B	Form. Experto/a C	Consultor/a Senior B	Documentalista B		21.169,99
11		Comerc. Senior B	Creativo/a C	Analista Prog A	Form. Experto/a B	Consultor/a Senior A	Documentalista A	Asesor/a Sistemas C	22.346,10
12	Resp. Servicios C	Comerc. Senior A	Creativo/a B		Form. Experto/a A			Asesor/a Sistemas B	23.522,22
13	Resp. Servicios B		Creativo/a A	Analista B		Consultor/a Exp. B		Asesor/a Sistemas A	24.698,33
14	Resp. Servicios A			Analista A	Form. Certificado/a B	Consultor/a Exp. A			25.874,43
15		Deleg. Zona C			Form. Certificado/a A				27.049,54
16		Deleg. Zona B	Jefe/a Proyecto B		Jefe/a de Proyecto			Jefe/a de Proyecto B	28.226,66
17	Resp. de Area	Deleg. Zona A	Jefe/a Proyecto A					Jefe/a de Proyecto A	29.402,76
18	Director/a Gestión	Director/a Comercial	Director/a Innovación		Director/a Formación	Director/a Consultoría		Director/a Sistemas	30.578,86
A					Form. Adjunto/a E				
B					Form. Adjunto/a D				
C					Form. Adjunto/a C				
D					Form. Adjunto/a B				
E					Form. Adjunto/a A				

Para los años 2009, y 2010 se prevé un incremento en todas los niveles salariales en base al Índice de Precios al Consumo General (IPC general) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para todo el total del estado.