

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17579 *Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tecnom España Solutions, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tecnom España Solutions, S.L.» (Código de Convenio n.º 9017602), que fue suscrito, con fecha 17 de septiembre 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CCOO y UGT, 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, 22 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

Convenio Colectivo de «Tecnom España Solutions, S.L.»

Sección 1.ª Disposiciones generales

1.1 **Ámbito Territorial.**—El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de «Tecnom España Solutions, S.L.» existentes en el territorio nacional.

1.2 **Ámbito personal.**—Alcanza a todo el personal que trabaja en los Centros de Trabajo indicados en el punto anterior, el día de la firma del convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios resultantes del presente convenio.

1.3 **Plazo de vigencia y prórrogas.**—Entrará en vigor el día de la fecha de su firma surtiendo, no obstante, efectos desde el 1 de enero de 2009, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 2009.

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

1.4 **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

1.5 **Denuncia y revisión.**

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

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

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

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

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

1.8 Comisión de Interpretación/Vigilancia.

1.8.1 Una vez publicado este convenio en el B.O.E. quedará automáticamente disuelta la Mesa de Negociación, quedando constituida, para las funciones que posteriormente se detallan, la Comisión de Interpretación/Vigilancia.

1.8.2 La parte social de la Comisión de Interpretación/Vigilancia estará compuesta por cuatro miembros designados proporcionalmente a la representatividad de las secciones sindicales firmantes del convenio en la mesa de negociación, en el momento de la firma del mismo.

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

1.8.4 En el período de vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a redactar el Reglamento de Funcionamiento interno de la Comisión de Interpretación/Vigilancia. La parte social de la Mesa de Negociación elaborará una propuesta que será enviada a la parte económica antes del 30 de octubre del presente año.

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

1.8.6 La Comisión de Interpretación/Vigilancia estará compuesta por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

Don Francisco Javier de la Torre Pertegal.

Don José Luis García Aguado.

Don Ricardo Sanfeliz Zurita.

Don Jesús Martínez Carralero.

Representación de la compañía:

Don Ignacio Mut Pasos.

Don José Manuel San Segundo Gonzalo.

Sección 2.^a Jornada, vacaciones, permisos y licencias

2.1 Calendario y Jornada laboral.—Durante el año 2009, como base general, la jornada y el horario serán los del anexo 1.

Se debe tener en cuenta que, para el personal que esté a turnos, será el indicado en su contrato y que todas las personas de nuevo ingreso podrán efectuar trabajo a turnos siempre que hayan sido contratadas en esa modalidad, rigiéndose, en su caso, por las especificaciones del punto 2.2.

Se contemplará media hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada pudiendo ejercerse esta flexibilidad previamente o con posterioridad al horario oficial de entrada y

salida respectivamente, salvo por necesidades de atención a clientes, en cuyo caso no será aplicable.

Existirá una hora para la comida excepto acuerdos locales.

El periodo de jornada de verano será de 14 semanas que comenzarán el lunes más próximo al inicio del mes de junio. En 2009, desde el 1 de junio, hasta el 4 de septiembre, ambos inclusive.

Los empleados vinculados al horario del cliente y que desempeñen su trabajo fuera de las oficinas de la Compañía, que no puedan realizar la citada jornada intensiva, y su jornada semanal durante ese periodo superara las 35 horas, tendrán un día extra de compensación por cada cinco horas de exceso realizadas sobre las 35 horas semanales citadas hasta un máximo de 40 horas semanales. A partir de 40 horas, se considerarán horas extras a todos los efectos. Para el cálculo de estos días de compensación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) El cálculo se debe realizar al finalizar el periodo de jornada intensiva (14 semanas).
- b) Como base de cálculo, se tomarán 35 horas semanales. Se deducirán las horas correspondientes no trabajadas.
- c) El exceso de horas realizadas sobre dicho horario, hasta completar 40 horas semanales (o el que corresponda proporcionalmente) se considerará como horas trabajadas fuera del horario estándar y se compensará a razón de 1 día por cada 5 horas, redondeando el resto al entero más cercano.
- d) El exceso sobre las 40 horas semanales (o el que corresponda proporcionalmente) computará en todo caso como horas extras, compensándose de la forma indicada en el punto 3.8 del convenio.

Para los empleados adscritos a servicios de Call Center que desempeñen su trabajo en las oficinas de la compañía y tuvieran que cubrir el horario del servicio y no pudieran realizar la citada jornada intensiva, siendo su jornada semanal durante ese periodo superior a las 35 horas, el exceso realizado sobre dicho número de horas semanales se compensará como horas extras.

Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos y se podrán tomar según determine el trabajador y su responsable en un 50%, salvo que exista un acuerdo entre ambos en otro sentido.

Tomando como referencia el calendario de fiestas ínter semanales de Madrid y su distribución a lo largo del año, así como el inicio y final de la jornada intensiva, y teniendo en cuenta los festivos Convenio, el resultado matemático de la operación reflejará el total de horas del presente año 2009, en este caso 1.736 horas.

Se acuerda que las fiestas ínter semanales de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada Centro de Trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15 por año natural, independientemente de la residencia del trabajador, así como de los cambios de Centro de Trabajo que haya realizado a lo largo del ejercicio. Si se produce un exceso, la Compañía podría exigir la compensación de los días disfrutados de más.

Para el personal con jornada hábil en sábado, se acuerda que las fiestas ínter semanales, de lunes a sábado, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15.

En los casos citados en los dos párrafos anteriores, en los que se añadan fiestas para completar las 15 fiestas ínter semanales, se aplicará la siguiente regla general para determinar las fechas, tanto en este año como para los futuros:

1. El primer día, queda fijado por la Dirección el 24 de diciembre, siendo el resto de libre disposición por parte del empleado.

1.1 Cuando este día coincida en viernes, además se disfrutará el 31 de diciembre, computando ambos días como uno solo.

1.2 Cuando el 24 de diciembre coincida en sábado o domingo, todos los días, hasta completar los 15, serán de libre disposición por parte del empleado.

2. Los días de libre disposición estarán sujetos a las siguientes condiciones:
 - 2.1 Solicitud.
 - 2.1.1 La petición deberá realizarse por escrito o correo electrónico al responsable directo con un mínimo de 15 días de antelación.
 - 2.2 Respuesta.
 - 2.2.1 Deberá producirse inexcusablemente antes de finalizados los tres días laborables siguientes. La ausencia de respuesta en dicho plazo implicará aceptación de la solicitud.
 - 2.3 Condiciones para aceptación o denegación de solicitudes.
 - 2.3.1 Al menos el 50% de las solicitudes para una misma fecha y Unidad Productiva Autónoma por Centro de Trabajo (Departamento, Proyecto, Servicio, otras) serán aceptadas. El 50% restante quedará sujeto a las necesidades urgentes y/o ineludibles del servicio a prestar en dicha fecha.
 - 2.3.2 Las solicitudes serán aceptadas en las condiciones anteriores por riguroso orden de petición.
 - 2.3.3 Las solicitudes denegadas serán justificadas y argumentadas, por escrito o correo electrónico, enviando copia a Recursos Humanos.
3. Compensación.
 - 3.1 Los festivos fijados por la Dirección que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio de acuerdo a convenio (1,75 horas por hora no disfrutada).
 - 3.2 Los festivos fijados por el Empleado y aceptados por su responsable, que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio de acuerdo a Convenio (1,75 horas por hora no disfrutada).
 - 3.3 Los festivos fijados por el empleado y aceptados por su responsable, no podrán ser cambiados salvo pacto con su responsable.
 - 3.4 Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos.
4. Prescripción.
 - 4.1 Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural en que han sido solicitados.

Dado el carácter diario de los festivos convenio, los mismos se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

Tanto a efectos de disfrute como de liquidación, los festivos convenio se devengarán proporcionalmente a la fecha de alta o baja del trabajador en la compañía, excluyendo el 24 de diciembre y, en su caso, el 31 de diciembre.
 - 2.2 Turnos 7 x 24.—El personal de nuevo ingreso, podrá ser contratado en la modalidad de turnos que estarán explícitamente vinculados a los contratos firmados con el cliente o departamentos dedicados a dar servicios internos a la compañía conteniendo dicha cláusula.
 - 2.2.1 Las horas nocturnas y festivas en los turnos se pagarán con un 25% de incremento sobre su salario bruto.
 - 2.2.2 Los planes de implantación de turnos se presentarán previamente a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado.
 - 2.2.3 El establecimiento de los turnos deberá consensuarse entre los miembros del grupo, aunque en el caso de no existir acuerdo, la compañía decidirá que sean obligatoriamente rotatorios.

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

2.2.5 El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes, no podrá exceder de 70 horas, proporcionalmente a la media de horas semanales para el personal con jornada normal indicada en el calendario laboral (anexo 1). Para 2009, se establece este tope en 1.575 horas anuales.

2.3 Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la compañía.

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

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

Cuando por necesidades del trabajo en la compañía, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido, o estando dentro de dicho periodo, se le cambiaran y éste aceptara, podrá elegir el disfrute de las mismas en el resto del año, siempre que lo solicite con un mes de antelación y con las limitaciones de las necesidades del servicio. En este caso, cuando se disfruten las vacaciones entre los meses de octubre a mayo ambos inclusive, salvo semana santa, navidad y reyes, tendrá derecho a 0,25 días laborables más de vacaciones por día disfrutado.

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

Las vacaciones anuales se disfrutarán por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre y así se contabilizará su disfrute con base a los días a que se tenga derecho. Las vacaciones deberán ser solicitadas antes del comienzo de su disfrute. El plan anual será entregado, como muy tarde, el 31 de mayo, salvo incorporación posterior a la empresa. La empresa deberá responder afirmativa o negativamente en el plazo de un mes, a partir de la entrega de la planificación. Cumplida la condición anterior, si no hay respuesta en ese plazo, se darán por aceptadas. Si el trabajador no entrega la planificación en el plazo indicado, la empresa podrá asignarlas de oficio siempre y cuando se le haya solicitado dicha planificación por escrito.

Si, por razones de trabajo ajenas al trabajador, quedaran vacaciones pendientes de disfrutar, éstas deberán ser obligatoriamente iniciadas en el año de devengo y disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente.

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

El personal tendrá derecho a días de vacaciones por antigüedad en la compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

- a) A los 14 años de antigüedad: 1 día.
- b) A los 16 años de antigüedad: 2 días.
- c) A los 18 años de antigüedad: 3 días.
- d) A los 21 años de antigüedad: 4 días.

Los mismos, se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten. Este derecho se podrá ejercer a partir del mes natural en que se cumpla la antigüedad y se regirá por el mismo procedimiento que los festivos de Convenio.

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

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

2.4.1 Tabla de permisos—La totalidad de la tabla tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho que en el de los matrimonios, siempre y cuando la legitimación de la pareja esté refrendada por un registro oficial.

En lo referente a los hijos, para poder ser asimilados a efectos de convenio a los propios del trabajador(a), deberán estar inscritos en el libro de familia del mismo.

| Grado de parentesco | Boda/unión legal (1) | Nacimiento o adopción/ desplazamiento | Defunción/ desplazamiento | Enfermedad grave u hospitalización/ desplazamiento | Intervención quirúrgica (no grave) |
|--|----------------------|---------------------------------------|---------------------------|--|------------------------------------|
| Trabajador | 15 días | | | | |
| Cónyuge/pareja de hecho (1). | | | 4 días+1 día | 4 días+1 día | 1 día+1 día |
| Hijos/hijos políticos 1.º | 1 día | 3 días (**)+2 días (**) | 4 días+1 día | 3 días+2 días | 1 día+1 día |
| Padres/padres políticos 1.º | 1 día | | 4 días+1 día | 3 días+2 días | 1 día+1 día |
| Abuelos/abuelos políticos 2.º | 1 día | | 2 días+2 días | 2 días+2 días | 1 día+1 día |
| Hermanos/hermanos políticos 2.º | 1 día | 1 día | 2 días+2 días | 2 días+2 días | 1 día+1 día (***) |
| Nietos/nietos políticos 2.º | 1 día | 1 día | 2 días+2 días | 2 días+2 días | |
| Bisabuelo/bisabuelos políticos 3.º | | | 1 día | | |
| Tíos/tíos políticos 3.º | | | 1 día+2 días | | |
| Sobrinos/sobrinos políticos 3.º | | | 1 día+2 días | | |
| Biznietos | | | 1 día | | |

(1) Siempre que se refrende mediante registro oficial.

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

(**) Naturales.

(***) No políticos.

También serán de aplicación en 1.º grado de la pareja del trabajador/a que conviva con éste/a.

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

(+) Día adicional en caso de prescripción de reposo domiciliario.

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

2.4.3 Ausencia por enfermedad.—Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún Trabajador a su casa por encontrarse indispuerto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

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

2.4.5 Donación de sangre.—Sólo en caso de donación por el tiempo indispensable.

2.4.6 Traslado de domicilio legal.—1 día por traslado de domicilio legal, que deberá ser justificado a petición de la Empresa.

2.4.7 Lactancia de hijo.—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal. Esta reducción podrá dividirse en dos fracciones. Estas reducciones se producirán siempre dentro de la jornada de trabajo en las mismas condiciones que las reducciones de jornada previstas en el punto 5.3.1 (jornada continua).

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles siempre.

Así mismo, la Trabajadora podrá cambiar el citado derecho por el uso continuado de 14 días laborables de permiso que, obligatoriamente, deberá disfrutar a continuación del permiso legal por maternidad. El citado cambio tendrá validez siempre que la Trabajadora permanezca trabajando en la Compañía el periodo de lactancia teórico que le correspondiera pues, en caso contrario, no se generaría el citado derecho, es decir, la acumulación de horas de lactancia no se podrá disfrutar si viene seguida de una excedencia.

2.4.8 Asistencia a consulta médica general o de cabecera.—Por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a familiares de primer grado menores de edad, minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

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

2.4.9 Asistencia a consulta médica especialista.—Por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a familiares de primer grado menores de edad, minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

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

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

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

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

La Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de Trabajadores:

- a) Centros de trabajo de 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.
- b) Centros de trabajo de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
- c) Centros de trabajo de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.
- d) Centros de trabajo de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

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

Anual se refiere a año calendario, por lo que no es obligatorio que transcurra tiempo alguno entre dos permisos consecutivos si estos se toman en años contiguos.

2.5 Permiso sin sueldo de 6 meses con garantía de puesto.—La compañía está obligada a conceder un permiso por un plazo de seis meses a todo el personal que lo solicite, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la compañía y no realizar durante dicho periodo labor retribuida en Empresas del sector. Daría derecho a la reserva del puesto trabajo con la misma categoría profesional y de centro de trabajo en aquellos cuya plantilla sea superior a ciento cincuenta trabajadores. Podrá ser solicitado por segunda vez después de haber transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término del primero y siempre por un tiempo de seis meses.

Es aconsejable preavisar la reincorporación por parte del trabajador con al menos 15 días de antelación a la finalización del periodo de cualquier excedencia o permiso de duración superior a un mes.

Sección 3.^a *Retribuciones*

3.1 Sueldos y salarios.—El sueldo más trienios (en adelante, salario) será siempre igual o superior a la suma del salario base, antigüedad y plus convenio (si procede) indicados en el convenio vigente del sector.

Se hace constar expresamente que el formato aplicado al incremento salarial pactado sólo tendrá vigencia para 2009.

La subida salarial se aplicará sobre salario base (sueldo + trienios), con efectos desde el 1 de enero de 2009, tanto para la parte fija, como para la variable, tomando como base el salario a 31 de diciembre de 2008 y afectando al personal de alta en la compañía a la firma del convenio. En cualquier caso, los incrementos devengados por el convenio sectorial vigente no absorben ni compensan los que resulten de aplicar este convenio.

Componentes del incremento salarial:

- a) Anticipo fijo del 0,4% del salario, consolidable para todo el personal.
- b) En función de los resultados de la compañía (ver más abajo), una parte variable que estará comprendida entre el 0,4% y el 1,95% del salario y que, en función del mismo, será:
 - a) Para salarios menores de 45.000 euros, consolidable hasta el 1%. Resto, premio.
 - b) Para salarios superiores o iguales a 45.000 euros, todo premio.
 - c) Parámetros de resultados (independientes entre sí):

| Concepto | Referencia | Valor al 100% de consecución | Consecución presupuesto mínima-máxima | % a aplicar al valor al 100% |
|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| Ingresos. | Grupo TecnoCom España. | 0,4% | 70%-150% | El mismo. |
| EBITDA. | Grupo TecnoCom España. | 0,4% | 70%-150% | El mismo. |
| Cargabilidad (horas de paro real). | TecnoCom España Solutions, S.L. | 0,5% | 70%-150% | El mismo. |

El abono de atrasos del anticipo fijo se realizará en el mes posterior a la fecha de firma del presente convenio.

El abono de los atrasos correspondientes a la retribución variable se realizará en el mes siguiente a la publicación de los resultados de 2009.

3.2 Tablas salariales.—Ambas partes se comprometen a continuar trabajando con el objetivo de elaborar un sistema de clasificación propio que incluya tablas salariales.

3.3 Distribución del número de pagas anuales.—Será de 12 pagas anuales para el personal de nuevo ingreso.

Para el personal con fecha de ingreso anterior al 01/01/2003 se les respetará la elección entre 12 y 14 pagas que hubieran realizado.

3.4 Pagas extraordinarias.—El importe es calculado única y exclusivamente sobre Sueldo más Antigüedad

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

- a) Paga de julio: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de enero al 30 de junio). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de junio.
- b) Paga de diciembre: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de julio al 31 de diciembre). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de diciembre.

3.5 Antigüedad.—El importe correspondiente a un trienio se establece en 10,59 € por paga, para quienes cobran en 14 pagas. Y en 12,35 € por paga, para quienes cobran en 12 pagas.

En 2009 no se revisará este concepto.

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

3.6 Disponibilidad y guardias.—El personal que disfrute de Reducción de Jornada por Guarda Legal (5.3.1) queda excluido de la obligación de realizar guardias.

3.6.1 Personal que no pertenezca a Managed Services (por llamada).—Con el fin de que la Compañía pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen

impuestos por las características del servicio contratado, el personal que no pertenezca a la Dirección de Managed Services, que esté asignado al citado servicio y que deba llevar un móvil o un portátil, o que sin llevarlo tenga que estar de guardia en sábados, festivos o fuera del horario normal de trabajo, se acogerá a las siguientes normas:

3.6.1.1 Definiciones.

1. Disponibilidad o guardia: Servicio que requiere que el trabajador esté localizable y disponible en el tiempo requerido por el mencionado servicio, fuera del horario normal de trabajo (ver anexo 1), con el fin de atender las incidencias que puedan producirse.

Dependiendo del tiempo de disponibilidad a cubrir, se tratará de disponibilidad semanal cuando cubra el periodo de una semana fuera del horario de trabajo ordinario (anexo 1), de fin de semana si se cubre el periodo comprendido entre el final de la jornada del viernes y el principio de la del lunes y diaria si se cubre el periodo que va desde el final de la jornada ordinaria hasta el inicio de la jornada siguiente.

2. Incidencia: Cualquier anomalía que se inicie dentro del periodo de disponibilidad y esté sujeta a resolución dentro de los acuerdos de nivel de servicio. La incidencia se inicia con una llamada telefónica o con cualquier otro sistema de aviso.

3. Llamada sin intervención: Respuesta a la incidencia mediante comunicación telefónica, dentro del tiempo de disponibilidad, que no requiere realizar una intervención.

4. Intervención: Respuesta a la incidencia mediante las acciones necesarias, que podrán desarrollarse de manera remota o acudiendo personalmente al lugar requerido según el tipo de incidencia.

La llamada que desencadena la intervención se considerará incluida en la propia intervención.

5. Tiempo invertido: Es el tiempo que el trabajador dedica a realizar la intervención. Se computa desde el momento en que se empieza a realizar el trabajo necesario hasta el cierre de la incidencia o hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

6. Periodo de guardia: Se considerará como tal cualquiera de los siguientes:

- a) Una semana completa.
- b) Un fin de semana completo.
- c) La agrupación de 5 días sueltos.

3.6.1.2 Dotaciones y preaviso.—La empresa debe dotar al personal de guardia de los medios necesarios para realizar su labor de forma remota siempre que ello sea posible, con el fin de evitar desplazamientos del técnico a las instalaciones del cliente o de la propia empresa. Así mismo, entregará al trabajador que vaya a realizar la guardia información por escrito de las características y condiciones del servicio.

La designación se hará por escrito y de forma justificada.

3.6.1.3 Adscripción de técnicos voluntarios.—Existirá la posibilidad, por parte de los trabajadores, de adscribirse al régimen de disponibilidad/guardias, pudiendo estos indicar el servicio/s a los que desearan quedar adscritos. Dicha adscripción quedará, en todo caso, sometida a la aprobación por parte de la empresa.

Los trabajadores que efectivamente resultasen adscritos a estos regímenes estarán obligados a la realización de las actuaciones que pudieran resultar necesarias durante un periodo que no superará el 31 de diciembre de cada año natural, renovable por sucesivos periodos y siempre con vencimiento a 31 de diciembre de cada año natural. En el supuesto de que la efectiva adscripción del trabajador se produjese una vez iniciado el año, dicho compromiso lo será hasta la finalización del mismo.

No obstante lo anterior, la empresa podrá liberar al trabajador de las anteriores obligaciones en los siguientes casos:

- (i) Cuando como consecuencia del cuidado de un dependiente el trabajador se vea impedido de continuar prestando sus servicios en régimen de disponibilidad.
- (ii) Cuando se produjese un cambio en la gerencia o en el trabajador respecto de la cuenta o servicio al que estuviese asignado.
- (iii) Cuando así fuere recomendado por los servicios médicos de la empresa.

3.6.1.4 Asignación de técnicos no voluntarios.—Si no existiesen técnicos voluntarios para la prestación del servicio, la empresa designará a los técnicos necesarios para la prestación del servicio bajo las siguientes premisas:

- Se preavisará con la mayor antelación posible, al menos 15 días laborables previos al inicio de la prestación.
- El personal designado deberá tener la capacitación suficiente para realizar, con garantías, las funciones requeridas por el mismo, y en ningún caso tendrán una categoría inferior a la de Programador Senior con 3 años de experiencia o equivalente, respetando en todo caso lo recogido en la legislación laboral vigente para trabajos de categoría superior.
- En el período enero-diciembre el técnico realizará un máximo de 6 periodos de guardias efectivos.
- Ningún técnico estará de guardia más de 2 semanas consecutivas en un periodo de 4 semanas. Dicho de otro modo, siempre habrá 2 semanas de descanso cada 4 semanas.

3.6.1.5 Pagos por disponibilidad.—El Empleado que esté adscrito a un servicio de guardia que haya prestado tales servicios percibirá por el concepto «Guardias» las siguientes cantidades:

- Por disponibilidades realizadas en día laborable: 32,87 € por día.
- Por disponibilidades realizadas en sábado, domingo o festivos: 65,76 € por día.
- La disponibilidad semanal estándar (5 laborables y 2 festivos) se abonará a razón de 295,88 € por semana. En caso de existir algún festivo en la semana se contabilizará como días sueltos, abonando los laborables y festivos cada uno a su importe correspondiente.
- En los casos en que el personal esté asignado en la modalidad de adscripción voluntaria a la realización de las guardias por llamadas, el importe será de 295,88€ de forma fija no influyendo en este caso la aparición de festivos extras en la semana, exceptuando los días especiales indicados en el punto 3.6.1.8.

En 2009 no se revisará este concepto.

La retribución de la guardia lleva incluida la realización del número de intervenciones que se detalla a continuación:

- La guardia semanal incluye la realización de cuatro intervenciones.
- La guardia de fin de semana incluye la realización de dos intervenciones.
- La guardia diaria incluye la realización de una intervención.

3.6.1.6 Llamadas sin intervención.—Este tipo de llamadas se computará de la siguiente forma a todos los efectos de retribución:

- De 1 a 5 llamadas serán equivalentes a 1 intervención.
- De 6 a 10 llamadas serán equivalentes a 2 intervenciones.
- De 11 a 15 llamadas serán equivalentes a 3 intervenciones.
- De 16 a 20 llamadas serán equivalentes a 4 intervenciones.
- De 20 llamadas en adelante serán equivalentes a 5 intervenciones.

Llamadas en una misma jornada y motivadas por la misma incidencia se considerarán una única llamada.

3.6.1.7 Pagos por intervención.—Los técnicos implicados tendrán derecho a las cantidades reflejadas a continuación:

- Cada intervención en un día laborable se pagará a razón de 21,21 €.
- Cada intervención en sábado, domingo o festivo se pagará a razón de 42,42 €.

En 2009 no se revisará este concepto.

3.6.1.8 Días especiales.—Las guardias en los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero se pagarán con un importe adicional de 159,08 € por cada uno de ellos, con independencia de las intervenciones que el trabajador realice ese día.

En 2009 no se revisará este concepto.

3.6.1.9 Descanso compensatorio.—Al margen de la retribución económica regulada en los apartados anteriores, cualquier intervención que realice un trabajador, se compensará además con 1 hora de descanso por cada hora trabajada.

En caso de que sea necesario acudir a las instalaciones del cliente o de la propia empresa, se incluirá el tiempo invertido en el desplazamiento (ida y vuelta). En este caso el tiempo invertido será a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo, compensable como horas extras.

Se procurará, siempre que sea posible, disfrutar las horas de descanso compensatorio el día laborable siguiente al día en que se realizó la intervención.

Siempre que se acuerde con el responsable del proyecto, se podrán acumular las horas de descanso compensatorio hasta completar jornadas laborales completas.

Estos descansos deberán disfrutarse en todo caso dentro de los 30 días hábiles siguientes a la realización de la intervención.

3.6.2 Personal que pertenezca a Managed Services (en espera).—El personal que pertenezca a Managed Services, que esté asignado al citado servicio y que deba llevar un móvil o un portátil, o que sin llevarlo tenga que estar de guardia en sábados, festivos o fuera del horario normal de trabajo, se acogerá a las siguientes normas:

En 2009 no se revisará este concepto.

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

Retribución: Pago por cada día no laborable establecido en Convenio Colectivo a razón de 47,73 €.

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

| Distancia | Menos de 50 kilómetros | Más de 50 kilómetros |
|---------------|------------------------|----------------------|
| Grupo 1. | 28,64 € | 35,00 € |
| Grupo 2. | 31,81 € | 38,18 € |

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

Grupo 2: Incluye todos los productos y servicios relacionados con el manejo de dinero (dispensadores, recicladores, etc.), así como los servidores y routers.

Grupo 1: Resto de los productos.

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

Cuando el número de avisos a intervenir se prevea, previa su ejecución, de la suficiente magnitud para saturar la actividad de un técnico, la compañía establece un único pago de 478,30 € a la semana, que sustituye a la guardia por avisos como retribución total de los avisos realizados. También en este caso se pagarán los kilómetros recorridos al precio pactado en este Convenio Colectivo.

3.7 Plus de disponibilidad.—Para el personal perteneciente a la Dirección de Managed Services que atiende a los productos o servicios que después se citarán, se obliga a atenderles en sábados y festivos. Los técnicos serán voluntarios y, en caso de no existir voluntarios, la Compañía establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos. A cambio de esta prestación, la Compañía les abonará las horas trabajadas como extraordinarias y la cantidad de 50,39 € por día, en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aún cuando el técnico no deba atender ningún aviso.

En 2009 no se revisará este concepto.

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

Todos los productos y servicios que comercializa «Tecnocom España Solutions, S.L.». Otros productos y servicios que en el futuro pueda comercializar la compañía o aquellos en los que, por contrato, esté obligada a prestar una asistencia especial.

Cuando, con carácter excepcional, el personal tuviera que trabajar en festivos, y siempre que se den las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, la empresa actuará de acuerdo a lo indicado en el citado artículo, es decir, estará obligada a abonar al trabajador, además del plus de los citados días, el importe de las horas trabajadas incrementadas como mínimo en un 75%.

Asimismo y bajo las mismas condiciones de excepcionalidad, en caso de que el personal tuviera que trabajar en los periodos de descanso semanal, cuando entre en conflicto con el tema del descanso semanal regulado en el 37.1 del E.T., las horas trabajadas se cambiarán por descanso con las correspondientes horas laborales. Esta compensación por descanso será determinada en un 50% por la empresa y en el otro 50% por el trabajador. Como norma, se elegirá el día laborable más próximo a la fecha en que se hubiesen realizado tales horas.

3.8 Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias serán voluntarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo vigente en cada época del año, y siempre que hayan sido solicitadas y aprobadas previamente por los responsables del Trabajador.

En caso de previsiones de extensiones de jornada no puntuales, como: arranques, implantaciones, etc, éstas deberán ser solicitadas por escrito al personal implicado.

Las horas extraordinarias se compensarán, salvo pacto en contrario, con un incremento de un 75% mínimo en tiempos de descanso.

Si el Trabajador eligiera compensación económica, el importe a pagar resultará de la siguiente fórmula:

$(\text{Sueldo anual} + \text{Trienios}) / \text{Horas base anuales anexo 1}$

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

25 % de lunes a sábado.

50 % domingos o festivos.

Horas base anuales anexo 1 resulta de la siguiente fórmula:

Total horas anuales * 1,20 redondeado al múltiplo de 5 más cercano.

Siendo 1,20 el incremento a aplicar por considerar los sábados como laborables, exclusivamente a efectos del cómputo de este concepto.

En 2009, el cálculo se realizará con el salario existente en el momento de imputación de dichas horas, es decir, no se aplicará retroactividad por incrementos salariales posteriores.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre el número máximo anual de horas extraordinarias. Los comités de empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

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

Los días de compensación serán considerados como permisos retribuidos a todos los efectos.

3.9 Personal de baja por enfermedad.—Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100% del sueldo más antigüedad.

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

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

3.11 Pago bancario.–El pago de las retribuciones tendrá lugar mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, con libertad de elección para el empleado del Banco o Caja al cual desee le sea transferida la retribución.

Sección 4.^a *Pluses, desplazamientos y transportes*

4.1 Definiciones.

4.1.1 Subvención comida.–La compensación económica que se pactó en 2004 conlleva la renuncia del personal existente en plantilla a la firma de dicho Convenio 2004, a cualquier futura petición de comedores de Compañía (locales, pluses o servicios).

Sin embargo, si por necesidades del servicio, es necesario trabajar en jornada intensiva, viernes, sábados o festivos, por las tardes, se tendrá derecho al abono diario de las siguientes cantidades:

6,36 € sin justificación o hasta 9,55 € con factura.

Cuando se produzca desplazamiento fuera del municipio se aplicarán las reglas correspondientes a desplazamientos indicadas en el punto 4.2.

En 2009 no se revisará este concepto.

4.1.2 Plus transporte.–Para este concepto, la cantidad anual a percibir será de 1.200 €, lo que implica que se pagará mensualmente la cantidad de 100 € en nómina.

A efectos del cálculo del valor día se aplicará la siguiente fórmula:

Días laborables 2009 (260)-Festivos convenio (15)-Vacaciones normales (22) = 223.

Por lo que se establece para 2009 un precio día de 5,38 €.

No darán derecho al cobro de este plus los días de ausencia al trabajo por los motivos que se indican a continuación, descontándose en estos casos 5,38 € por cada día laborable.

- a) Enfermedad.
- b) Accidente.
- c) Maternidad.
- d) Permisos extraordinarios sin sueldo.
- e) Ausencias sin justificar.
- f) Sanciones.

No darán derecho al cobro de este plus, descontándose en estos casos también 5,38€ por cada día de pérdida de derecho, los días que la compañía abone los gastos de desplazamiento del trabajador, en las condiciones recogidas expresamente en los distintos puntos del apartado 4.2 del presente convenio.

Tampoco tendrán derecho al plus de transporte los trabajadores con coche de la compañía.

En cualquier caso, la suma de descuentos en un ejercicio no puede superar el importe anual correspondiente.

Sí darán derecho al cobro de esta cantidad (5,38 €) los días que, tras incorporarse al centro de trabajo, el trabajador, por causas laborales, deba desplazarse al domicilio de un cliente. En este caso la compañía abonará también los gastos de desplazamiento ocasionados.

En 2009 no se revisará este concepto.

Todos los importes surtirán efectos a partir del 1 de julio de 2009.

4.2 Importes de locomoción y dietas en función de los desplazamientos.

| Tipo de desplazamiento | Importe de locomoción | Dietas | | Plus de transporte |
|---|-----------------------|----------------|-------------------|--------------------|
| | | Jornada normal | Jornada intensiva | |
| <i>Managed Services Itinerante (Técnicos de Campo):</i> | | | | |
| Dentro de municipio | Kms (1) | n.p. (2) | (3) | (4) |
| Otro municipio | Kms (1) | 9,54 € | 9,54 € | (4) |
| <i>Resto del personal en la provincia:</i> | | | | |
| Dentro de municipio | (5) | n.p. | (3) | Si |
| Otro municipio A | 5,73 € | 5,94 € | 9,12 € | No |
| Otro municipio B | Kms (1) | 5,94 € | 9,12 € | No |
| <i>Todo el personal fuera de la provincia:</i> | | | | |
| Nacional | (6) | 33,21 € | 36,69 € | (5) |
| En Portugal y Andorra | (6) | 39,57 € | 43,06 € | (5) |
| Resto de países comunitarios | (6) | 48,05 € | 51,54 € | (5) |
| Países no comunitarios | (6) | 83,72 \$ USA | 87,73 \$ USA | (5) |

1. Sólo si se trata de vehículo puesto a disposición de la compañía por el trabajador.
2. n.p. = No procede.
3. Corresponde pago de la comida según el punto 4.1.1.
4. El trabajador que ponga un vehículo a disposición de la empresa, cobrará también plus transporte. Se aplicará el plus indicado en la norma de gastos, del mismo importe anual que el plus transporte, para el personal de Managed Services Itinerantes (Técnicos de Campo) con vehículo de empresa.
5. En las condiciones establecidas en el punto 4.2.2.
6. De acuerdo a lo establecido en la normativa de gastos y en el anexo 2.

En 2009 no se revisará este concepto.

4.2.1 Fuera del municipio y dentro de la misma provincia.

4.2.1.1 Con pernocta.—Tendrá el mismo tratamiento que un desplazamiento nacional fuera de provincia.

En los días en los que se produce el desplazamiento, desde o hacia el lugar de residencia del trabajador, el abono por parte de la compañía de todos los gastos de transporte excluirá el derecho al cobro del plus transporte.

4.2.1.2 Sin pernocta.—En los desplazamientos dentro de la provincia a la que está adscrito el trabajador, pero fuera del municipio de su centro de trabajo, que no obliguen a pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador podrá elegir una de las dos opciones siguientes, estando obligada la compañía a respetar dicha elección:

A. Pago en concepto de Gastos Otros Municipios de 11,67 € diarios sin necesidad de justificación en jornada partida. Cuando sea en jornada intensiva, viernes, sábados o festivos la cantidad será de 14,85 €.

B. Pago de 5,94 € diarios más el número de kilómetros (ida y vuelta) recorridos al precio oficial del kilómetro de la empresa, en concepto de gastos otros municipios, mediante justificación en hoja de gastos (se toma como origen el centro de trabajo al que está adscrito el trabajador) en jornada normal. Cuando sea en jornada intensiva, viernes, sábados o festivos la cantidad será de 9,12 €.

La elección del pago de kilómetros llevará consigo la exigencia de usar por parte del Trabajador el vehículo que él ha puesto a disposición de la compañía.

Esta dieta excluirá el derecho al cobro del plus transporte.

En 2009 no se revisará este concepto.

4.2.2 Desplazamientos interprovinciales e internacionales.—En los días en los que se produce el desplazamiento desde o hacia el lugar de residencia del trabajador, el abono por parte de la Compañía de todos los gastos de transporte excluirá el derecho al cobro del plus transporte.

En los días en los que el trabajador se encuentre desplazado, el abono por parte de la compañía de alguno de los gastos de transporte desde o hacia el alojamiento del trabajador, excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte.

4.3 Régimen normativo para los desplazamientos.—La solicitud de los desplazamientos que impliquen pernocta se comunicará al trabajador con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad y, en el caso de ser al extranjero, se comunicará por escrito.

En ambos casos, de acuerdo a la siguiente tabla:

Desplazamientos dentro del territorio nacional:

Más de una semana y hasta un mes: 3 días laborables.

Más de un mes: 5 días laborables.

Desplazamientos al extranjero:

Más de una semana y hasta un mes: 5 días laborables.

Más de un mes: 10 días laborables.

La empresa abonará las dietas y gastos de viaje (alojamiento y transporte) al trabajador que se desplace. A estos efectos, se entiende como dieta la cantidad que la Empresa entrega al trabajador para cubrir todos los gastos, salvo el alojamiento y transporte.

La media dieta (1/2 del importe de la dieta, equivalente a 16,60 € en jornada normal y 18,35 € en jornada intensiva) y la dieta se aplicarán respectivamente, en los casos en que el empleado deba hacer una o dos comidas fuera de su residencia habitual, pernoctando en su domicilio.

En 2009 no se revisará este concepto.

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

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

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

El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual por un tiempo superior a tres meses ininterrumpidos, tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. Los tiempos invertidos en los desplazamientos desde y hacia su domicilio serán considerados a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Los gastos correrán por cuenta de la empresa cuando el trabajador haga uso de este derecho.

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

Se deberá tener en cuenta lo establecido en el anexo 2.

4.4 Precio del kilómetro.—El precio por kilómetro se revisará semestralmente los días 1 de enero y 1 de julio del año en curso, aplicándose la siguiente fórmula, tanto al alza como a la baja.

Tomando un coche modelo que consume 7 litros/100 kms, el incremento se calcula como:

$(\text{Diferencia entre precio del litro de combustible actual y previo}) * (7 \text{ litros}/100 \text{ kms}).$

El resultado será el incremento/decremento a aplicar al precio del kilometraje vigente.

Los valores anteriores se tomarán de la web del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, apartado: «El Petróleo», opción: «Informe mensual». URL: <http://www.mityc.es/Petroleo/Seccion/Precios/Informes/InformesMensuales/>

Para la fórmula de cálculo del nuevo precio se tomarán el precio del semestre anterior y el precio medio del carburante gasóleo automoción del último mes publicado el día de

reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio convocada a tal efecto. Se tomará en todo caso el precio de España (primera columna del informe).

4.5 Seguro de coche.—Todo trabajador que ponga un vehículo a disposición de la Compañía está obligado a contratar un seguro a terceros que cubra la responsabilidad civil obligatoria y la voluntaria para dicho vehículo.

4.6 Multas de circulación.—Está fijado en seis el número máximo anual de multas a cargo de la compañía, a todo el personal que utilice el vehículo como herramienta habitual de trabajo y esté autorizado para ello. En función de lo indicado en el boletín de denuncia, la Compañía abonará el 100% del importe de las leves y el 50% de las graves. Las muy graves serán íntegramente a cargo del trabajador.

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

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

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

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

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

- a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.
- c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de una mensualidad de salario.

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

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

Sección 5.^a Beneficios sociales

Los beneficios sociales que se detallan en esta sección sólo serán de aplicación mientras el trabajador esté dado de alta en la Seguridad Social por parte de la compañía.

5.1 Ayuda a estudios.

5.1.1 Cuantía.—La cuantía de ayuda a estudios pasa a ser de 260 €.

Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que sean de interés para la Empresa, en sus vertientes de Formación

Profesional, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas Medias y Superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios. También la empresa podrá aceptar aquellos otros que sean de interés para sus objetivos.

Esta ayuda se concederá, una sola vez, por curso académico, aún cuando el alumno no se matricule en el curso completo.

Aplicación para las peticiones que se realicen para el curso académico 2008/2009.

5.1.2 Reducción de jornada por estudios.—El personal que curse alguno de los estudios establecidos en el punto 5.1.1 tendrá derecho a una reducción de su jornada en media, una, una y media o dos horas a su elección, con reducción proporcional de la remuneración, por la total duración del curso académico. La concesión de dicha reducción estará supeditada, en todo caso, a las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección.

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

5.2 Reducción de jornada por causas justificadas.—Esta será de un tercio de la jornada, con la respectiva reducción salarial proporcional. Se podrá llevar a efecto siempre que las necesidades del departamento/proyecto queden cubiertas y atendidas, sin que se obligue a contrataciones externas. La solicitud y respuesta se formalizarán por escrito.

5.3 Armonización de la vida laboral y familiar.

5.3.1 Reducción de jornada por guarda legal/cuidado de familiares.—Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El trabajador podrá elegir horario continuado si así lo desea, respetando el horario establecido, salvo el tiempo destinado a la comida.

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

5.3.2 Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos.

Cualquier empleado de la Compañía que tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar y a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social Española, tendrá derecho a una ayuda anual de 3.500 € brutos por cada discapacitado.

Se entiende que el cónyuge es familiar de primer grado por afinidad y no por consanguinidad, por lo que será necesaria la tutela legal para que sea de aplicación esta ayuda.

5.4 Préstamo de vivienda.—Su importe máximo es 5.800 € a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

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

Una vez transcurridos 10 años desde la concesión anterior, podrá solicitarse de nuevo esta subvención, siempre que se utilice la nueva como vivienda habitual.

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

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

5.5 Préstamo personal

La cuantía máxima del préstamo personal queda establecida en 1.400 € a devolver en 15 mensualidades, no devengando intereses.

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

5.7 Campamento de Vacaciones de verano para hijos de empleados.—El valor máximo por plaza de campamento incluido el desplazamiento se establece para el presente año en 475 € por niño.

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

Se fija una única Organización (podría tener varias sedes dentro del territorio nacional) para toda la compañía. Tendrá derecho a solicitarlo cualquier hijo de los empleados de la compañía que lo haga en tiempo y forma y reúna las condiciones que se establezcan. El plazo de solicitud finalizará en mayo. Si una vez contratadas y abonadas las plazas, hubiese bajas no justificadas, el coste generado será descontado de la nómina del empleado.

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

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

La gestión de selección del lugar del campamento y el proveedor elegido, será efectuada por los representantes de los trabajadores, así como el seguimiento total del desarrollo del campamento, estando facultados para elegir dos campamentos en autonomías diferentes.

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

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

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

Asimismo, la dirección de la empresa llegará a un acuerdo con la compañía aseguradora para que cualquier empleado pueda completar la póliza de accidentes con un seguro de vida cuyo coste correrá a cargo del empleado.

A todo el personal que estando en la compañía al 31 de diciembre de 2002 tuviese contratado una póliza de seguro de accidentes se le han respetado las condiciones pactadas en su momento sobre dicha póliza, salvo que la cantidad asegurada en dicha fecha fuese inferior a la indicada en la póliza del párrafo anterior, en cuyo caso se le ha adherido a esta.

5.9 Seguro de vida.—Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador mantendrá los seguros de vida que tuviera a la fecha al 31 de diciembre de 2002, no admitiéndose nuevas adhesiones desde el 1 de enero de 2003.

5.10 Ayuda por nupcialidad.—Con motivo de su enlace matrimonial, o inscripción en registro civil como pareja de hecho, todo trabajador tendrá derecho a una ayuda de 210 €.

5.11 Ayuda por nacimiento.—Con motivo del nacimiento de uno o varios hijos, todo Trabajador tendrá derecho a una ayuda de 210 € por cada uno de ellos.

5.12 Jubilación a los 65 años.—La edad obligatoria de jubilación será la de 65 años, siempre que el trabajador tenga acreditado el derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social; en consecuencia el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del

mes natural en que acceda a dicha edad, en dichos casos la Empresa incorporará a un trabajador por cada persona que se jubile en dichas circunstancias.

5.13 Conversión de temporales a indefinidos.—Aquellos trabajadores con contrato temporal, que cuenten con una antigüedad en la empresa superior a 4 años, pasaran a contrato indefinido.

Esta conversión se realizará, a lo largo de los 3 meses siguientes al cumplimiento de dicho requisito.

Para los existentes a la fecha de firma, el plazo de conversión será, como máximo, el 31 de marzo de 2010.

Sección 6.ª *Faltas y Sanciones*

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

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

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa. Asimismo, pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores cualquiera de las faltas indicadas, para que puedan formular su propuesta.

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

6.2 Faltas.

6.2.1 Faltas leves (sancionadas con amonestación por escrito).

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

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

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

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

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

6.2.1.6 Fumar en las instalaciones de la empresa.

6.2.1.7 No comunicar baja y/o alta por I.T. según se establece legalmente (baja en los 3 días y alta en las 24 horas siguientes a producirse el hecho).

6.2.2 Faltas graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días).

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

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

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

6.2.2.4 Faltar al trabajo sin justificación durante dos días.

6.2.2.5 Simular enfermedad, accidente, presencia de otro trabajador.

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

6.2.2.7 Tres o más faltas leves de puntualidad en un trimestre cuando hayan mediado sanciones.

6.2.2.8 El abandono del trabajo sin causa justificada.

6.2.2.9 La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

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

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

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

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

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

Sección 7.^a Formación

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

La formación es una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo y debe de estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales, que posibiliten una mayor proyección y posibilidades de promoción. Por tanto, se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

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

7.3 Planificación, participación y control de la formación.—Como paso previo a la elaboración del plan anual de formación, la Dirección de la Empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que estos aporten ideas, sugerencias e inquietudes que serán consideradas en la elaboración de dicho plan. Así mismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que le confiera el Acuerdo Nacional de Formación continua vigente en cada momento. La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación de la compañía queda reflejada en el punto 9.4 del presente convenio.

7.4 Anuncio de vacantes.—En los casos en que se produzcan vacantes internas o exista la posibilidad de contratación externa, se publicará con anterioridad en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en la Intranet el perfil buscado para el puesto. Queda, no obstante, a la libre potestad de la compañía, la elección final del candidato y la contratación de la persona, siempre que se justifique ante los representantes de los trabajadores del centro.

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

Sección 8.^a Prevención de riesgos

8.1 Disposición general.—Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a cualquier actividad realizada por TecnoCom España Solutions y cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia de este convenio.

8.2 Plan de prevención.—La empresa elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, bianual y documentado, de acuerdo a lo establecido en la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, que será revisado anualmente, tanto en lo realizado, como en lo planificado, por el Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa y que tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Compromisos y objetivos.
- b) Organización de la actividad preventiva.

- c) Participación y consulta.
- d) Prácticas, procedimientos y procesos.

Siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, la evaluación de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales, y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores. En todo caso, el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la Ergonomía. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior se acuerda revisar la evaluación inicial de riesgos con una periodicidad de 3 años.

8.3 Prevención específica.—La Empresa observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el R.D. 488/1997 de 14 de abril y demás normativa aplicable, al objeto de que las condiciones y modos de trabajo no alteren la salud del trabajador. Se realizará una revisión/actualización de los riesgos específicos de los puestos de trabajo en función de las categorías funcionales y/o profesionales cuando queden establecidas definitivamente por la empresa.

8.4 Participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

8.4.1 Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Opciones para la designación de los Delegados de Prevención:

Aunque la Ley indica que los Delegados de Prevención serán designados por y entre miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal según proceda en cada caso y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, las partes negociadoras del Convenio pactan el siguiente sistema de designación de los delegados de prevención: los Delegados de Prevención serán designados por los representantes de personal, en el ámbito de los órganos de representación, entre todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo correspondiente a su ámbito de representación.

Garantías y competencias de los Delegados de Prevención:

a) Los delegados de prevención que sean miembros de la representación unitaria de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades, garantías y medios establecidos en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Los delegados de prevención que no sean miembros de la representación unitaria de los Trabajadores, tendrán las competencias y facultades establecidas en dicho artículo 36 y se les reconocerán las garantías establecidas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 37. Además, para estos delegados se garantiza no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su labor como delegado de prevención, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su labor como delegados de prevención.

8.4.2 Comités de Seguridad y Salud.—Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

El comité, en cada centro de trabajo, estará formado por los delegados de prevención del centro, por una parte y por el Empresario y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

8.4.3 Mesa Intercentros de Seguridad y Salud.–De acuerdo a lo establecido en el artículo 83 apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de una Mesa Intercentros de Seguridad y Salud que estará integrada a partes iguales entre miembros designados de los Delegados de Prevención de los Comités de Seguridad y Salud (seis miembros representantes de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro, que serán designados por y entre los Delegados de Prevención miembros de dichos Comités de Seguridad y Salud, en función de su representatividad, y seis miembros designados por la empresa).

La formación de la Mesa Intercentros de Seguridad y Salud se realizará durante el primer trimestre del año, estableciéndose reuniones ordinarias periódicas semestrales, inicialmente establecidas para los meses de marzo y octubre, o siempre que lo soliciten simultáneamente las dos partes. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la Compañía.

Sus competencias serán:

- a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de Prevención de Riesgos, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o, al menos, a varios centros.
- b) Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités de Seguridad y Salud.
- c) Proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.
- d) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- e) Recibir y trasladar a todos los C.S.S. toda aquella información que la legislación vigente establece como necesaria entregar a los C.S.S.

Normas de funcionamiento:

Se elegirán de forma rotatoria entre ambas partes y anualmente los cargos de Presidente y Secretario.

Las funciones del Presidente serán:

- a) Convocar por escrito las reuniones ordinarias con 15 días de antelación como mínimo y las extraordinarias con la antelación razonable y suficiente en función de la urgencia y gravedad del asunto que las motive, siendo estas últimas convocadas siempre y cuando lo soliciten simultáneamente las dos partes. En dicha convocatoria se recogerá el borrador del orden del día a desarrollar.
- b) Dirigir las reuniones según el orden del día establecido.
- c) Representar, junto con el Secretario, a dicha Mesa cuando sea requerido.

Las funciones del Secretario serán:

- a) Recoger y transcribir en un Acta las informaciones, asuntos tratados y acuerdos adoptados que se recojan en las distintas reuniones. El borrador de acta será enviado en el plazo máximo de un mes a todos los miembros de la Mesa, quedando aprobada si no hubiere enmiendas durante los quince días posteriores a su envío, o tras aprobar dichas enmiendas. En la siguiente reunión será firmada junto al presidente para dar validez a la misma. Dicha firma será por duplicado, entregándose una copia a cada parte. La redacción definitiva será enviada en el plazo máximo de un mes a todos los miembros de la mesa.
- b) Representar, junto con el Presidente, a dicha mesa cuando sea requerido.

Al objeto de no desvirtuar el carácter paritario de dicho Mesa, los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones.

Tanto las convocatorias como los acuerdos de la Mesa deberán ser objetos de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuáles podrán hacer llegar sus quejas y propuestas a dicha mesa a través de cualquiera de sus miembros, siempre que afecten a las competencias de dicha Mesa.

La Mesa podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos, siempre con un acuerdo mínimo de las dos terceras partes de los miembros, que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente Reglamento.

A todos los miembros de la mesa, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65, apartado 2, del Estatuto de Trabajadores en cuanto al «sigilo profesional» debido a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

8.5 Vigilancia de la Salud.—La empresa garantizará, a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Desde el inicio de la relación laboral la empresa ofrecerá a los trabajadores la realización de los reconocimientos médicos con una periodicidad anual. Esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento a través del correspondiente formulario que estará a disposición de los trabajadores. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

8.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.—La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido (embarazadas, lactancia, etc.), incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, la empresa tendrá en cuenta, en las evaluaciones, los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Para estos trabajadores estará prohibido el trabajo nocturno o el trabajo a turnos (salvo que su contrato sea a turnos, en cuyo caso tendrá prioridad en la elección del turno).

Sección 9.^a *Plan de Igualdad*

9.1 Disposición general.—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de un Plan de Igualdad en los términos recogidos en la Ley.

Para ello, se constituye una comisión de trabajo, compuesta por:

Representación de los Trabajadores:

D.^a Eva Macías Barragán.
D.^a María Inmaculada Mintegui Raso.
D.^a Pilar Fortes Roca.
D.^a María Francisca Olano Cano.

Representación de la Compañía:

D. Ignacio Mut Pasos.
D. José Manuel San Segundo Gonzalo.

Sección 10.^a *Teletrabajo*

10.1 Disposición general.—Las partes firmantes del presente convenio se emplazan a estudiar conjuntamente la posibilidad de regular el Teletrabajo.

Para ello, se constituye una comisión de trabajo, compuesta por:

Representación de los Trabajadores:

D. Ricardo Sanfeliz Zurita.
D. Juan Francisco Otero Pitarch.
D. José Rivas Propín.

Representación de la Compañía:

D. Ignacio Mut Pasos.
D. José Manuel San Segundo Gonzalo.

Sección 11.^a *Derechos de Representación Sindical*

11.1 Garantías sindicales.

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

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

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

b) Se abonará con cargo al citado crédito de horas el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a las que hayan sido convocados mediante citación escrita por el Órgano Directivo del Sindicato a que pertenezca, presentada a la Compañía con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

c) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Compañía, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos, comunicándolo por lo menos con el tiempo necesario.

11.2 Uso de medios electrónicos.

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

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

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

11.2.2 Acceso al correo electrónico.—Los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales tienen el derecho a usar el sistema de correo electrónico corporativo para la actividad sindical, a enviar y recibir correos interna y externamente.

Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los Empleados, o colectivos de los mismos dentro de la Empresa, sin que el contenido pueda atentar contra la honestidad y buenas maneras. Para ello se usarán los medios y procedimientos disponibles en cada momento. Este derecho deberá ser ejercido de manera razonable y de acuerdo al siguiente procedimiento:

1) Se establece un máximo por envío de 400 Kbytes, que será aumentado anualmente en un 10%. En el caso de confluencia de envíos, la Empresa garantizará al menos un envío diario a cada Sección Sindical o Comité que lo solicite.

2) Cada Comité de Empresa / Sección Sindical tendrá una dirección propia de envío de la cuál será responsable la persona que designe el Comité de Empresa/Sección Sindical.

3) En caso de utilizar las listas de distribución corporativas, será previa petición a la empresa. Para ello, la persona responsable enviará a la Dirección de Recursos Humanos. una nota indicando que se va a enviar un correo, así como el ámbito de envío. La Dirección de Recursos Humanos solicitará la autorización del citado envío con carácter de urgencia, al departamento técnico mediante el procedimiento que éste tenga definido, otorgando autorización al envío a la citada dirección en un plazo no superior a 24 horas.

Existirá adicionalmente el derecho a gestionar un tablón de anuncios electrónico o servicios de listas de discusión dentro del servicio de correo electrónico corporativo, siempre que estos medios sean técnicamente posibles.

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

11.2.3 Acceso a internet.—Los Comités de Empresa/Sección Sindical y sus representantes tienen derecho a acceder a Internet a través del servidor de la Compañía de acuerdo a las normas generales que la Compañía tenga establecidas para el uso de Internet. El Comité de Empresa/Sección Sindical tiene el derecho a crear su propio sitio Web utilizando los medios o posibilidades del servidor de Intranet/Internet de la Compañía, siempre que dichos medios estén técnicamente disponibles. El Comité de Empresa/Sección Sindical tendrá derecho a colocar el tipo de material que considere adecuado en su sitio Web siempre que no contenga comentarios ofensivos o discriminatorios basados en el género, edad, sexualidad, raza, religión, discapacidad o apariencia de las personas.

Los empleados tienen derecho a acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus comités o secciones sindicales.

11.3 De la acción sindical.—Los trabajadores podrán recibir la información que le remita su comité o Sección sindical a través de todos los medios de comunicación existentes en cada momento.

11.4 Comité Intercentros.—Se proroga por el plazo de vigencia del presente convenio la actividad del Comité Intercentros, que estará integrado por 13 miembros pertenecientes a los distintos Comités de Empresa y designados por las Secciones Sindicales proporcionalmente según los resultados electorales considerados globalmente, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá exclusivamente las siguientes competencias:

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

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

Los miembros del Comité Intercentros se reunirán, convocados por la compañía, una vez al trimestre.

Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la Compañía.

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

11.4.1 Formación.—Con el plazo de vigencia de este Convenio se crea una Comisión Paritaria de 4 miembros (2 de la representación Empresarial y 2 de la representación de los Trabajadores, nombrados estos últimos de entre los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a las Secciones Sindicales firmantes del acuerdo) con carácter consultivo.

Esta Comisión recibirá, con anterioridad a su ejecución, los planes trimestrales de la Compañía, atendiendo a los criterios del apartado 14 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y emitirá el correspondiente informe con la opinión de las partes.

11.5 Bolsa de horas sindicales.—Se podrán acumular anualmente las horas sindicales de uno o más miembros de la misma Sección Sindical con arreglo a los siguientes criterios:

a) Constitución de una bolsa anual estatal con parte o la totalidad del crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma Central Sindical.

b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que los miembros que así lo decidan, y de forma voluntaria, remitan por escrito a su Sección Sindical el número de horas que ceden a la bolsa por periodos trimestrales.

c) Esta bolsa anual estará constituida por el crédito individual aportado por cada representante de los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

d) Cada una de las Secciones Sindicales será responsable de comunicar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. lo siguiente:

1) Escritos de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.

2) Utilización individual, cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.

e) La acumulación de horas entre representantes legales será designada por periodos trimestrales. No obstante, será posible su modificación puntual y excepcional mediante comunicación expresa a la Dirección de Personas de la Empresa, por escrito y por parte de la Sección Sindical correspondiente.

f) De no indicarse lo contrario, la cesión y acumulación del trimestre precedente se entenderán prorrogados durante el presente y siguientes.

g) Las horas no consumidas en un periodo podrán ser utilizadas en periodos sucesivos, dentro del mismo año.

El mismo sistema y procedimiento antes señalado, será de aplicación para los casos en que se cedan y acumulen horas sindicales entre los Delegados Sindicales (LOLS) de cada una de las Secciones Sindicales. Las horas de los Delegados Sindicales serán acumulables en caso de coincidencia con la representación de los trabajadores.

El tiempo invertido en reuniones convocadas por la Dirección de Recursos Humanos. o cualesquiera otras que no sean solicitadas expresamente por la Representación Legal de los Trabajadores, no será computable a efectos del crédito sindical.

Aquellos delegados que no participen del sistema de cesión de horas, aquí descrito, podrán utilizar en meses sucesivos las horas sindicales retribuidas que les correspondan no consumidas en un mes. Al igual que el sistema de bolsa de horas, esta acumulación podrá realizarse en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

ANEXO 2

Medios de Transporte

Los estándares de transporte a utilizar en los desplazamientos son:

Viajes Nacionales:

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

Viajes Internacionales:

- a) Tren: Primera clase o coche cama en el caso de que sea nocturno. Preferente en tren de Alta Velocidad.
- b) Avión: Clase turista.
- c) Coches de alquiler: Compact.