

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9352 *Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fujitsu Technology Solutions, S.A (código de convenio número 90008212011993), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2015, 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 CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de agosto de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS S.A.U.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa Fujitsu Technology Solutions S.A.U., que en la actualidad, o en el futuro, estén adscritos a sus centros de trabajo.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2 a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, se encuentre encuadrado en los grupos profesionales 0 y 1 estará excluido del ámbito de aplicación del Convenio colectivo en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo (tanto los conceptos salariales como extra salariales). si bien el salario categoría no podrá ser inferior al establecido en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia del 1 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo del año 2015, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma, salvo las particularidades que se prevean en el Convenio para determinadas materias.

Artículo 3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia de la vigencia del Convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años fiscales de la compañía (1 de abril a 31 de marzo) al finalizar el periodo de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del periodo inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.

2. Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, automáticamente el Convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 5. *Exclusión de otros Convenios Colectivos.*

El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a todos los convenios colectivos que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio colectivo así como a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongán a lo dispuestos en este Convenio (con excepción del Acuerdo de la Comisión de Unificación de Condiciones de los Trabajadores transferidos de Abertis con las vigentes en Fujitsu de 15 de Septiembre de 2014, que se mantiene en vigor). Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía.

Artículo 6. *Cláusula de absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidos a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán

eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

En el supuesto de revisiones salariales establecidas en el convenio colectivo de empresas, la Dirección de la compañía mantendrá su política de aplicación excepcional del mecanismo de absorción y compensación previsto legalmente (art. 26.5 ET). Dicha excepcionalidad operará únicamente en aquellos casos en que el empleado/a, dentro del ejercicio fiscal, bien a través de pacto individual, bien por decisión de la compañía, haya tenido una mejora salarial superior a lo estipulado en negociación colectiva.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria que estará integrada por un máximo de cinco representantes de cada una de las partes designadas preferentemente, entre las personas que fueron miembros de la Comisión Negociadora, pero en todo caso deben reunir la condición de representante legal de cualquiera de las partes.

En el marco de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria se le atribuye el conocimiento y, en su caso, resolución de los conflictos que en relación al contenido del Convenio Colectivo pudieran ser planteados por los trabajadores/as afectados por su ámbito de aplicación.

2. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta, por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos, diez días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

3. El lugar de la reunión será fijado por la Dirección de la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la misma haya desaparecido el motivo de la reunión.

4. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta, al que se podrá acompañar, en caso de desacuerdo, los informes en los que se recogerá la postura adoptada por cada una de las partes.

5. En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o en el supuesto de desacuerdos derivado del procedimiento de inaplicación del presente Convenio, las discrepancias que pudieran surgir se someterán a los procedimientos regulados en el Quinto Acuerdo sobre Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o acuerdo posterior que lo sustituya, al que las partes acuerdan su adhesión

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 8. *Sistema de cobertura de puestos de trabajo.*

Con el objetivo de facilitar el desarrollo profesional del personal, salvaguardando el derecho a la igualdad de oportunidades y manteniendo como principio inspirador la no discriminación por edad, sexo o cualquier otra, la empresa adquiere el compromiso de dar preferencia a la selección interna, siempre que sea posible, antes de recurrir al reclutamiento externo.

Todos aquellos procesos de coberturas de vacantes en los que no concurren circunstancias extraordinarias (por tratarse de puestos de confianza, por tener que ser cubiertos con especial urgencia, u otras de esta índole) deberán optar con preferencia a la promoción interna.

Las normas de participación en los procesos y los criterios de evaluación que se tendrán en cuenta, los plazos y demás circunstancias relevantes se detallarán en los comunicados en los que se hagan públicas las convocatorias. Los representantes de los trabajadores deberán recibir información acerca de los detalles de las convocatorias antes

de la publicación de las mismas. Igualmente, tras su resolución serán informados sobre participantes presentados y seleccionados.

Independientemente, se mantendrá actualizada en la intranet de recursos humanos información acerca de los procesos de selección externa en curso.

Artículo 9. *Contratación temporal.*

La compañía podrá recurrir directamente a la contratación externa de trabajadores/as cuando vayan a ser contratados a través de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal.

Los trabajadores/as, una vez superada la duración máxima legal de la modalidad de su contrato temporal, podrán pasar a la condición de fijos de plantilla cuando concurren las siguientes características:

- a) Que la plaza no haya sido cubierta a través del sistema ordinario de provisión.
- b) Que la compañía sigan necesitando sus servicios y el responsable del Departamento haya emitido Informe favorable de la actividad desarrollada durante el periodo de vigencia de su contrato temporal.

Artículo 10. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del ET podrá realizarse este tipo de contratos cuando el trabajo o tarea a realizar esté vinculado a necesidades internas de la empresa o al contrato suscrito con un cliente, siempre y cuando se trate de actividades de duración determinada. Serán objeto del mismo, trabajos tales como instalaciones, reparaciones, servicios profesionales y otros de análoga naturaleza.

En este tipo de contratos se especificará con precisión y claridad el carácter de la contratación y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya el objeto del contrato, realizándose siempre por escrito y dando copia del mismo a la representación de los trabajadores.

Dichos contratos reflejarán la naturaleza del trabajo, el ámbito geográfico que abarca dicho contrato y, en su caso, el número de contrato del cliente.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

1. Los trabajadores/as de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un periodo de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración será de:

- a) Grupos profesionales 0, 1, 2 y 3: seis meses.
- b) Resto de grupos: dos meses, a excepción del grupo 6, que será de un mes.

2. Durante el periodo de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, y en ningún caso dará derecho al trabajador/a a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al Comité de Empresa del número de trabajadores/as que no han superado el período de prueba.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador/a en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, pero únicamente hasta el término fijado como periodo de prueba, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

Artículo 12. *Formación y Perfeccionamiento Profesional.*

1. La Dirección de la Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores/as al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores/as utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

2. La Dirección de la Empresa será responsable de promover, organizar, difundir, coordinar y supervisar todas las actividades de formación de las que trimestralmente se informará a la comisión de Formación prevista en este Convenio, la cual podrá proponer programas formativos alternativos o complementarios.

3. Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir entre los siguientes casos:

a) Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:

La Dirección de la Empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo.

Este tipo de formación será impartida preferentemente dentro de la jornada laboral. Los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

b) Formación por extinción del puesto de trabajo:

La Dirección de la Empresa dará facilidades a aquellos trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo a extinguir, para que con tiempo suficiente puedan ir preparándose para desempeñar otros puestos de trabajo en la Empresa.

Este tipo de formación se organizará por la Dirección de la Empresa preferentemente durante la jornada laboral. Los gastos originados serán por cuenta de la Empresa.

c) Formación por incapacidad permanente:

En caso de que un trabajador/a fuese declarado en situación de incapacidad permanente parcial, la Empresa deberá suministrarle la formación profesional adecuada para que pueda ocupar otro puesto, preferentemente en el mismo centro de trabajo, acorde con sus limitaciones funcionales.

d) Formación para promoción o cambio de puesto de trabajo:

La Empresa, ante la posibilidad de una futura promoción o cambio en el puesto de trabajo, podrán proponer acciones de formación, a través de cursos internos o externos, para aquellas personas que se considere necesario. En el caso de cursos externos, si el aprovechamiento fuera satisfactorio, los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

e) Formación en lenguas no nativas:

I. La formación en lenguas no nativas que sean aplicables en el desempeño del puesto del trabajo (fundamentalmente, lengua inglesa) se apoyará en las herramientas didácticas y tecnológicas modernas. Por ello, se establece como preferente la formación a distancia en régimen «on-line».

II. No obstante, podrán organizarse grupos presenciales en aquellos centros o áreas de la organización en las que las circunstancias lo aconsejen.

III. Ante necesidades especiales no cubiertas por los cursos internos, la Dirección de la Empresa podrá proponer a aquellos trabajadores/as que lo considere necesario, la financiación de hasta el 70 % de los gastos de aprendizaje de un idioma de necesario uso profesional que se curse en Centros autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador/a no supere los 900 euros por curso escolar (1 de septiembre a 31 de agosto).

IV. La Empresa abonará a cualquier empleado/a que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas, siempre que se trate de idiomas de uso profesional.

V. La Empresa supervisará el aprovechamiento de esta formación en lenguas no nativas, como premisa para la aprobación de posteriores ayudas. El trabajador/a que desee participar en este tipo de cursos de Formación lo solicitará a la Dirección de Recursos Humanos.

f) Se crea un Fondo de Ayuda de Estudios destinado a financiar la formación para promoción o cambio de puesto de trabajo. Este Fondo estará dotado con la cantidad de 45.000 € al año, que no se acumularán a las correspondientes a los ejercicios económicos que no hayan sido consumidas. Corresponde a la Comisión de Formación la aprobación de las ayudas solicitadas por los trabajadores/as y la determinación del alcance cuantitativo de cada ayuda. Para facilitar el acceso a este tipo de ayudas del mayor número posible de trabajadores/as, se establece para su concesión un límite máximo de 900 euros brutos por persona y año.

4. La compañía pondrán en marcha Planes de Formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua, vigente en cada momento.

Artículo 13. *Comisión de Formación.*

La Comisión de formación es mixta y paritaria, formada por hasta un máximo de cinco miembros en representación de cada una de las partes, Dirección de la Empresa y trabajadores. Éstos últimos deberán tener la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

Las competencias de la Comisión serán las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento y desarrollo de los programas de formación implantados en la Empresa.

b) Proponer programas o medidas de formación profesional acordes con las necesidades que se detecten en determinadas áreas de actividad o de grupos de trabajadores/as.

c) Impulsar y controlar que la participación de los empleados/as en los planes de formación resulte provechosa, eficaz para el desempeño del puesto de trabajo y contribuya a la realización del plan de desarrollo individual fijado anualmente.

d) La aprobación de Ayudas de Estudios solicitadas por los trabajadores/as a los que se refiere este Convenio colectivo.

e) En aquellos casos en los que el trabajador/a deba cursar estudios que le permitan mejorar su nivel profesional en horario incompatible, total o parcialmente, con su jornada laboral, podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos adaptaciones de su horario de trabajo.

f) Conocer anualmente los Planes de Formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua. Recibir información, al menos trimestralmente, sobre las acciones formativas llevadas a cabo o proyectadas por la Empresa, de modo preferente sobre los siguientes aspectos: calendario de ejecución; medios pedagógicos; lugares de impartición; colectivos a los que se dirija la acción formativa y los criterios de selección de los participantes.

g) En aquellos casos donde sea necesaria la firma de los representantes de los trabajadores, se delega dicha firma en los miembros que por parte de dicha representación forman parte de esta Comisión.

h) Las competencias atribuidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua que sea de aplicación.

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores por la legislación vigente.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

15.1 Principios generales de ordenación. El sistema de clasificación profesional se articula en base a una serie de elementos esenciales:

1. Cada trabajador/a será adscrito a un grupo profesional teniendo en cuenta la valoración de los factores de encuadramiento del puesto de trabajo que ocupa o pase a ocupar. Este encuadramiento profesional se realizará por aplicación de los criterios generales que definen los grupos profesionales en relación a las tareas esenciales que desempeñe o pase a desempeñar el trabajador/a.

2. Cada grupo profesional integra unitariamente a determinados colectivos de trabajadores/as de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Se crean siete grupos profesionales.

3. En la identificación de los grupos profesionales se tienen en cuenta diferentes factores de medición: conocimientos, experiencia profesional, iniciativa, responsabilidad en la gestión de concretas áreas de actividad o grupos de trabajadores/as mando, complejidad y grado de autonomía en la realización de las funciones o tareas encomendadas.

4. La configuración de los grupos profesionales viene relacionada con las peculiaridades de cada una de las cuatro áreas funcionales en las que se encuadra la actividad de la compañía: administrativa, técnica, comercial y marketing.

5. De acuerdo con el principio de fomento de la polivalencia funcional al que responde este sistema de clasificación profesional, a cada grupo profesional corresponde una pluralidad de puestos que pueden ser ocupados por el trabajador/a por decisión de la Dirección de la compañía, en el ejercicio regular del poder de dirección y conforme al perfil y aptitudes profesionales del trabajador/a.

6. A efectos de retribución y promoción profesional, cada grupo profesional se subdivide en 3 niveles, a excepción del grupo profesional 6 que se subdivide en 4. Cada nivel tendrá asignado un determinado salario, denominado salario base.

7. En el supuesto de que un trabajador/a sea adscrito a un área funcional distinta, si las funciones que debe desempeñar corresponden a un grupo profesional diferente, será adscrito al nuevo grupo, que no podrá ser inferior al que tenga reconocido hasta ese momento.

15.2 Factores de encuadramiento. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada, y por consiguiente, la asignación de cada trabajador/a a un grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Competencia: Conocimientos, experiencia, complejidad y mando.

Solución de problemas: Iniciativa.

Responsabilidad: Autonomía y responsabilidad.

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la amplitud de la gestión con la que el puesto se enfrenta para integrar y armonizar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos o productivos.

15.3 Áreas funcionales. Son agrupaciones organizativas realizadas teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen, como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional.

Se establecen cuatro áreas funcionales: administrativa, técnica, comercial y marketing.

Área administrativa: Quedan encuadrados en este área todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la compañía de tipo administrativo y/o logístico, dando soporte al resto de las áreas de la Empresa.

Área técnica: Quedan encuadrados en este área todos aquellos puestos cuyas funciones vienen marcadas por el objetivo general de realización de desarrollos y/o soportes de software y sistemas informáticos, así como instalación, reparación y/o mantenimiento de equipos informáticos orientados, tanto al cliente externo, como al interno.

Área comercial: Quedan encuadrados en esta área todos los puestos cuyo objetivo primordial es el mantenimiento y ampliación de la cartera de clientes. Para ello realizan trabajos de promoción y venta de los productos de la compañía.

Área de marketing: Quedan encuadrados en esta área todos los puestos cuyo objetivo es el diseño, lanzamiento y soporte a la venta de los productos de la Empresa. A tales efectos realizan las especificaciones de los mismos, las campañas de promoción, los cálculos de tarifas y márgenes, el diseño de la estrategia de ventas y el control sobre las mismas.

15.4 Grupos profesionales. De acuerdo a los principios generales de ordenación, son agrupaciones organizativas y generales realizadas de acuerdo al nivel de capacitación y cualificación necesarias para desarrollar unas determinadas funciones, teniendo en cuenta, además, el impacto en los resultados de la organización. Se crean siete grupos profesionales.

a) Grupo profesional 0:

1. **Criterios generales:** Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. **Definición específica por área funcional:**

Administración: Definir y proponer las políticas funcionales y criterios generales de actuación, así como dirigir las actividades relativas al área de su incumbencia, de acuerdo con las políticas de la compañía y el marco externo, con el fin de garantizar la prestación de un soporte eficaz al resto de la organización, contribuyendo así al correcto funcionamiento de la misma y a la consecución de sus resultados.

Técnica: Dirigir el desarrollo de nuevos productos, servicios o soluciones, de acuerdo con la política de la compañía y las necesidades específicas de los clientes, con el fin de aportar a los clientes herramientas, sistemas, soluciones informáticas o productos que satisfagan sus necesidades, asegurando su consecución dentro de los plazos, costes y calidad previstos.

Marketing: Dirigir la elaboración e implantación del plan de marketing correspondiente a la línea de productos a su cargo, organizando y asignando recursos humanos y materiales, de acuerdo con las políticas y estrategias de marketing de la compañía, con el

fin de establecer un marco de actuación que contribuya a la consolidación de las líneas de negocio existentes y al desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, prestando un soporte adecuado a las necesidades de la red comercial.

Comercial: Dirigir y motivar al equipo comercial a su cargo, colaborar en el diseño, planificación e implantación de las estrategias de ventas e impulsar y mantener relaciones de carácter técnico-comercial con grandes clientes, de acuerdo con las políticas comerciales de la compañía y las directrices de volumen y margen de ventas previstos, así como la prestación de un óptimo servicio a los clientes que potencie la imagen externa de la compañía.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

b) Grupo profesional 1.

1. Criterios generales: Se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que, por su formación y experiencia, pueden desempeñar funciones que suponen la integración y coordinación de trabajos diversos realizados por un conjunto de colaboradores. Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones de alto nivel de especialización y/o soporte a Dirección.

2. Definición específica por área funcional:

Administración: Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuya misión es coordinar, desarrollar y planificar las actividades de un equipo, siendo responsable de un área crítica de carácter administrativo o logístico. Tienen la capacidad para la gestión de un departamento o sección. El ocupante está considerado como experto en su especialidad, manteniendo estrechas relaciones con otros departamentos.

Técnica: Para el desempeño de estos puestos se requiere un alto conocimiento técnico de hardware y software, y además, realizar funciones de jefatura de departamento o sección, bien de sistemas informáticos internos, bien de soporte a clientes en ámbitos amplios de productos y/o servicios.

Asimismo, se encuadran en este grupo aquellas funciones de jefatura de proyecto que, por su volumen económico o de recursos involucrados, son de especial importancia para la compañía o aquellos que por su alto nivel técnico, tienen especial incidencia en los resultados globales de una Dirección o Departamento.

Marketing: Realizan la gestión de un departamento o sección. Para ello coordina las actividades de su equipo en orden a realizar la estrategia y normativa comerciales, el control de las ventas y el diseño y lanzamiento de una determinada gama de productos y/o servicios de la Empresa, realizando, a veces, la integración de los mismos.

Comercial: Son puestos que se responsabilizan de un equipo comercial delimitado, bien geográficamente, bien por el sector de negocio. Para ello supervisan y gestionan las funciones de dicho equipo, en orden a alcanzar los objetivos propuestos. Igualmente se incluyen aquellos puestos que actúan como gerentes de cuenta en determinados clientes estratégicos.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

c) Grupo profesional 2.

1. Criterios generales: Se integran en este grupo profesional aquellos empleados que por su aptitud profesional pueden realizar labores de coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Asimismo, pueden estar adscritos aquellos trabajadores que, aún sin tener corresponsabilidad de mando, desempeñan funciones que poseen un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana, dentro de un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, pero con autonomía suficiente dentro del proceso establecido.

2. Definición específica por área funcional:

Administración: Se integran en este grupo aquellos puestos que organizan y supervisan un equipo de trabajo reducido dentro del marco de un área de actividad concreta de carácter administrativo y/o logístico.

Se asimilan a este grupo aquellos puestos que requieren un notable grado de cualificación y especialización en las materias en las que tiene competencia, siendo responsables únicos de dicha función.

Técnica: Son puestos de responsabilidad de un equipo de trabajo, de proyecto o de soporte, en el ámbito de la informática interna de la compañía o en el trabajo para clientes en productos y/o servicios. Están capacitados para dirigir proyectos en sus aspectos técnicos, económicos y de relación con clientes, así como, para realizar consultoría de tipo general y/o estratégica de sistemas y/o de instalaciones informáticas.

Marketing: Se encuadran en este grupo aquellos puestos que realizan funciones de coordinación de labores de definición de productos, tarifas, etc. centrados en productos concretos o soluciones con un volumen limitado de recursos asociados.

Comercial: Son puestos que requieren para su desempeño altos conocimientos de productos y/o servicios, y unas habilidades comerciales destacadas. Los ocupantes de los mismos se responsabilizan de grandes cuentas actuando como gerentes de cuenta en las mismas. Para el mantenimiento o consecución de nuevos contratos tienen contactos al más alto nivel.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

d) Grupo profesional 3.

1. Criterios generales: Los trabajos que desempeñan los empleados adscritos a este grupo poseen un grado de ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa por parte del empleado/a y amplios conocimientos de un área concreta de actividad de la que, generalmente, son responsables.

2. Definición específica por área funcional:

Administración: Son puestos de responsabilidad de una función específica de carácter administrativo o logístico. Los empleados que ocupan estos puestos ofrecen, por su formación y/o experiencia, un soporte especializado a la operativa diaria de la Empresa en dicha función.

Técnica: Los ocupantes de estos puestos tienen capacitación técnica de programación de sistemas y/o instalación y reparación de equipos, localización de defectos de sistemas y/o equipos, así como de clasificación de causas de averías y su resolución, dando consultoría especializada en el área de soporte técnico a clientes. Igualmente, ordenan las exigencias del cliente y crean el diseño del sistema bajo instrucciones del responsable del proyecto.

Marketing: Se adscriben a este grupo profesional aquellos puestos cuyas funciones requieren una alta especialización en ámbitos en los que se integran distintos productos y/o servicios, definiendo características y especificaciones de los productos, así como canales de comercialización.

Comercial: Son puestos que se responsabilizan de la venta e introducción de productos y/o servicios en las cuentas en las que actúan, dependiendo de un gerente o puesto comercial de ámbito superior.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

e) Grupo profesional 4.

1. Criterios generales: Los empleados adscritos a este grupo profesional realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

2. Definición específica por área funcional:

Administración: Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter administrativo o logístico que requieren unos conocimientos específicos adquiridos, normalmente, a través de una formación interna en el puesto.

Técnica: Se encuadran en este grupo aquellos puestos que, bajo supervisión, pueden generar diseños y pruebas de sistemas, así como desarrollos de programa, o bien que, pueden realizar instalaciones de equipos, clasificación y resolución de averías.

Marketing: Se adscriben a este grupo aquellos puestos que tienen la capacitación profesional para perfilar las características técnicas de los productos, así como dar apoyo para el cálculo de tarifas, márgenes, etc., a otros puestos de ámbito superior.

Comercial: Tienen la capacidad para realizar labores de preventa o promoción, así como actividades de carácter comercial poco especializadas.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

f) Grupo profesional 5.

1. Criterios generales: Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñan tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. Definición específica por área funcional:

Administración: Desempeñan tareas administrativas y/o logísticas poco especializadas siendo, con carácter general, puestos de apoyo a otros puestos administrativos o logísticos de ámbito superior.

Técnica: Realizan codificación de programas bajo la supervisión de un puesto técnico de ámbito superior o labores técnico-operativas poco complejas en clientes o en taller. Asimismo, en el ámbito de la informática interna, se adscriben aquellos puestos que se encargan de labores poco complejas, como, por ejemplo, instalación de software estándar.

Comercial: Realizan tareas comerciales poco especializadas y/o labores de televenta. Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

g) Grupo profesional 6.

Criterios generales: Se encuadran en este grupo profesional dos subgrupos de características distintas, que se identifican a continuación:

1. Las personas que en el momento de su contratación carezcan de una adecuada experiencia en el área de la Empresa a la que van a ser asignados, por lo que será necesario que superen un periodo de actividad mínimo que les permita desarrollar y/o mejorar la formación adquirida previamente. Se encuadra en este primer subgrupo la categoría de Trainee, distribuidos en cuatro niveles (I, II, III, IV), que corresponden a la duración del periodo de desempeño de las funciones encomendadas, con reflejo en el salario base de las Tablas (niveles 22, 21, 20 y 19, respectivamente), fijándose en un año el periodo máximo de permanencia en cada uno de esos Niveles. La Dirección de la Empresa podrá asignarle directamente a un trabajador/a de nuevo ingreso un nivel superior al mínimo de entrada en razón a los conocimientos y experiencia que pudieran haber adquirido con anterioridad a su contratación.

2. Los trabajadores que desempeñan puestos operativos que realizan tareas poco especializadas como recepción de materiales y almacenamiento de los mismos, distribución física de los materiales en el almacén para optimizar los espacios, y labores de apoyo y de servicio al resto de las áreas (p.e., administración de correo o materiales para otros departamentos, conducción de vehículos, etc.), así como tareas técnicas poco especializadas, tales como grabación de datos, sustitución de teclados, pantallas, ratones, etc.

En este subgrupo se establece un periodo máximo de permanencia en cada nivel de dos años. No obstante lo anterior y debido a las características de las funciones o del proyecto al que se encuentran asignados los trabajadores encuadrados en este subgrupo, se podría extender la permanencia en el nivel previa consulta y justificación ante los representantes de los trabajadores afectados.

15.5 Nivel. Dentro del sistema de Clasificación Profesional, el Nivel sirve para valorar la calidad del trabajo desempeñado por el empleado/a y permitir la promoción dentro de los grupos profesionales.

Se establecen tres niveles por grupo profesional excepto para el grupo profesional 6, para el que se establecen 4 niveles.

La adscripción inicial al grupo profesional se realizará al nivel inferior del mismo, excepto en el Grupo Profesional 6 en el que al trabajador de nuevo ingreso podrá serle reconocido por la Empresa cualquiera de los niveles.

15.6 Puestos de trabajo previstos en el organigrama oficial de la compañía. Son agrupaciones específicas que se realizan valorando las funciones, el nivel de responsabilidad y las necesidades estructurales de la Empresa. Se definen 10 puestos.

Los puestos que implican Dirección o Jefatura se corresponderán con el organigrama oficial aprobado en cada momento por la Dirección de la compañía. Este tipo de puestos inciden de forma directa en los resultados globales de la organización.

Los puestos de Coordinador/a o responsable, se caracterizan, bien por una labor de coordinación de otros puestos, bien porque soportan en solitario, o en pequeño grupo, una actividad específica. Los resultados de estos puestos tienen un fuerte impacto en los objetivos de su Dirección.

En función de las necesidades organizativas, podrán introducirse cambios en la tipología de los puestos existentes.

Definición de los puestos de trabajo:

Director/a de dirección: Es el responsable máximo de una Dirección, bien de negocio o servicio, bien de carácter administrativo. Para ello define la estrategia y planifica los recursos asignados, reportando los resultados de su trabajo al Director/a General.

Director/a de Área: Coordina las labores de un equipo humano dentro de un área organizativa de cara a contribuir en gran medida a los resultados de una Dirección. También puede realizar funciones de asesoramiento y soporte a un Director/a de Dirección, sustituyendo al mismo en su ausencia.

Director/a de Departamento: Planifica, organiza y desarrolla las tareas a realizar en un departamento, gestionando un amplio volumen de recursos, tanto humanos como materiales. Conlleva un alto grado de autonomía aunque tienen que reportar sus decisiones a un Director/a de Dirección o de Área.

Jefe/a de Grupo 1: Es el responsable máximo del desarrollo técnico y de la gestión de los recursos necesarios para llevar a cabo proyectos informáticos, siempre de cara al cliente externo y de carácter estratégico para los intereses de la Empresa. Conllevan, generalmente a una facturación de gran volumen y gran repercusión externa de la imagen de la Empresa.

Jefe/a de Departamento: Planifica y organiza el trabajo de un conjunto de colaboradores dentro de un marco definido por unos objetivos concretos de carácter homogéneo, cara a obtener la consecución de objetivos parciales de una Dirección. Reportan, tanto en sus resultados como en sus decisiones a un Director/a.

Jefe/a de Sección: Conlleva la responsabilidad de supervisión y organización de una sección dentro de una Dirección o Departamento. Su superior inmediato puede ser un Director/a o un Jefe/a de Departamento.

Jefe/a de Grupo 2: Es el responsable de la coordinación técnica y de la gestión cara al cliente de grandes proyectos que conllevan importantes ingresos para la compañía. Para ello manejan un amplio volumen de recursos, tanto humanos como materiales, siempre inferiores a los asignados a un Jefe/a de Grupo 1.

Coordinador/a: Organiza un conjunto de recursos, tanto materiales como humanos, de cara a la obtención de resultados parciales de una Sección o Departamento, con un alto grado de autonomía e iniciativa. Su superior inmediato suele ser un Jefe de Departamento o Sección.

Jefe/a de Grupo 3: Es el responsable del desarrollo de proyectos de volumen medio. Para ello planifica y organiza el trabajo de un conjunto de técnicos. La complejidad del proyecto del que son responsables es inferior a la asignada a un Jefe/a de Grupo 2.

Responsable: Desempeña en solitario, o supervisando un equipo reducido, una función concreta de actividad, de alto contenido técnico, lo que les da la consideración de expertos en dicha materia.

Los anteriores principios generales de ordenación y elementos de clasificación, pueden modificarse de acuerdo con la situación de entorno de negocio, estructura y organización en que la Empresa se encuentre en el futuro.

15.7 Correspondencia grupo profesional-puesto de trabajo. El trabajador que tenga reconocida un determinado Grupo Profesional podrá ser adscrito a un puesto de trabajo previsto en el organigrama de la compañía en función de lo estipulado en el apartado 9.º.3, y de acuerdo con el sistema de correspondencia que se indica a continuación_

Puesto	Grupo profesional
Director/a de Dirección.	Grupo 0.
Director/a de Área.	Grupo 0.
Director/a de Departamento.	Grupo 0.
Jefe/a de Grupo 1.	Superior o igual a Grupo 1.
Jefe/a de Departamento.	Superior o igual a Grupo 1.
Jefe/a de Sección.	Superior o igual a Grupo 2.
Jefe/a de Grupo 2.	Superior o igual a Grupo 2.
Coordinador/a.	Superior o igual a Grupo 3.
Jefe/a de Grupo 3.	Superior o igual a Grupo 3.
Responsable.	Superior o igual a Grupo 3.

15.8 Sistema de promoción profesional. Se establece un sistema doble de promoción de los empleados. Por una parte, verticalmente, mediante niveles y, por otra, horizontalmente, por adscripción a puestos. Al término de cada proceso de promoción profesional la Dirección de Recursos Humanos informará a los representantes de los trabajadores de los datos esenciales y resultado de dicho proceso, con exclusión de aquellos de naturaleza personal de los trabajadores afectados, debiendo incluirse el presupuesto económico destinado por la Empresa a tal fin, número de promociones propuestas y llevadas a cabo en cada área o departamento.

1. Promoción por nivel. La revisión general de niveles se realizará de forma anual, con el fin de facilitar la promoción regular de los empleados de la compañía. El proceso de revisión comenzará normalmente en el mes de septiembre y finalizará en el mes de noviembre. Este sistema de promoción vendrá condicionado en su aplicación periódica por las necesidades de la actividad empresarial con influencia en su estructura organizativa-funcional y, en todo caso, estará condicionado por su incidencia económico-presupuestaria.

Previamente al proceso se informará a la representación legal de los trabajadores del inicio del mismo, excepto para los grupos 0 y 1 que son de libre designación.

Se crea un Comité de Evaluación integrado por:

a) Para la evaluación de la propuesta de promoción de empleados pertenecientes a los grupos profesionales 2 a 6, el Comité de evaluación estará compuesto por los Directores/as de Dirección y el Director/a de Recursos Humanos.

b) Para la evaluación de la propuesta de promoción de empleados pertenecientes a los Grupos Profesionales 0 y 1, el Comité de Evaluación estará compuesto por el Director/a de Recursos Humanos, el Director/a Financiero y el Director/a General.

La Dirección de Recursos Humanos solicitará una propuesta de revisión de niveles a los Directores de Dirección. Tomando como base dichas propuestas, realizará un informe valorando los siguientes criterios:

Situación económica de la Empresa.

Evaluación de desempeño.

Nivel de aprovechamiento de cursos de formación realizados.

Historial profesional.

El informe será remitido al Comité de Evaluación para su análisis. Una vez que el Comité de Evaluación elabore la propuesta final, ésta será enviada a la Dirección de Recursos Humanos quien la someterá a la aprobación definitiva del Director/a General. Dicha aprobación se comunicará a los trabajadores afectados con el conocimiento del Director/a correspondiente en un plazo no superior a 30 días laborables desde el momento de la firma.

La modificación salarial correspondiente a dicha promoción será aplicada con efectos del primer día del mes siguiente en que haya sido confirmada por el Director/a General.

Cuando, por resultado de una promoción, el salario base del nuevo nivel fuese inferior al que el empleado/a tiene reconocido como condición más beneficiosa, el incremento salarial de dicha promoción se reflejará a través del concepto de complemento individual.

2. Criterios para la promoción por nivel. Los criterios descritos anteriormente se evaluarán de conformidad con las siguientes tablas de puntuación que vienen referidas al Grupo Profesional que el empleado tiene reconocido en el momento del proceso de promoción profesional.

I. Tabla de puntuación grupos profesionales 2 al 4:

a) Nivel de desempeño:

	Puntos
Alto en el ejercicio anterior	4
Normal-alto durante dos ejercicios fiscales consecutivos	4
Normal-alto en el ejercicio anterior.	3
Normal durante tres ejercicios fiscales consecutivos.	3
Normal durante dos ejercicios fiscales consecutivos.	2

b) Valoración Individual: Se realizará una valoración de la trayectoria, habilidades, adaptabilidad, responsabilidad, formación, etc. profesionales del empleado/a. Dicha evaluación será realizada por miembros designados por el Director/a General a tal fin. Dicha evaluación tendrá una puntuación de 1 a 3 puntos.

c) puntuación mínima necesaria para promocionar al siguiente nivel: 5 Puntos

II. Tabla de puntuación grupo profesional 5:

a) Permanencia en el nivel: Será requisito necesario para promocionar al siguiente nivel acreditar una permanencia de 2 años en el nivel de procedencia.

b) Nivel de desempeño:

	Puntos
Alto dos ejercicios fiscales	5
Alto un ejercicio fiscal	4
Normal-Alto dos ejercicios fiscales.	4
Normal-Alto un ejercicio fiscal	3
Normal dos ejercicios fiscales	3

c) Valoración individual: Se realizará una valoración de la trayectoria, habilidades, adaptabilidad, responsabilidad, formación, etc. profesionales del empleado/a. Dicha evaluación será realizada por miembros designados por el Director/a General a tal fin. Dicha evaluación tendrá una puntuación de 1 a 3 puntos.

d) Puntuación mínima necesaria para promocionar al siguiente nivel: 6 Puntos

III. Tabla de puntuación grupo profesional 6:

Subgrupo primero (Trainees).

a) Permanencia en el grupo: Será requisito para promocionar a grupo profesional superior acreditar una permanencia de, al menos, 1 año en el grupo de procedencia. Los

trabajadores que se encuentren en el nivel 19, deberán ser promocionados a grupo superior cuando alcancen un año de antigüedad en dicho nivel, y le será comunicado al trabajador/a por la Dirección de Recursos Humanos con 15 días de antelación, cuál será el nuevo puesto de trabajo a ocupar, así como el grupo y nivel asignado.

b) Permanencia en el nivel: En este Grupo Profesional se establece un periodo máximo de permanencia en cada nivel de un año, transcurrido este periodo el trabajador promocionará de manera automática al nivel superior.

Subgrupo segundo. En este subgrupo no será de aplicación el sistema de promoción previsto en el subgrupo primero.

3. Promoción por asignación de puesto de trabajo previsto en el organigrama de la compañía. La asignación de puestos se realizará de forma anual, comenzando, normalmente, en el mes de marzo y finalizando en el mes de abril. La Dirección de Recursos Humanos realizará una primera propuesta de organigrama teniendo como base para la misma los siguientes criterios:

Presupuesto anual en elaboración.

Estrategia para el ejercicio fiscal siguiente.

Nueva estructura organizativa requerida para la consecución de los objetivos de la compañía.

La Dirección de Recursos Humanos someterá dicha propuesta de organigrama a la aprobación del Director/a General.

Para la asignación de los puestos que se hayan generado, la Dirección de Recursos Humanos examinará con cada uno de los Directores/as de Dirección, los candidatos que puedan, potencialmente, ocupar dichos puestos. Las candidaturas se valorarán teniendo en cuenta la capacidad, conocimientos, experiencia e historial profesional que la posición requiera, así como las competencias profesionales necesarias para su correcto desempeño.

La Dirección de Recursos Humanos consolidará una propuesta global de nuevos puestos y candidatos a su ocupación, que someterá a la aprobación del Director/a General.

Una vez obtenida la aprobación final, se comunicará a los empleados y Directores/as implicados, y se publicará el organigrama oficial de la compañía con los cambios realizados al inicio de cada ejercicio fiscal.

La asignación del complemento de puesto, y en el caso de cambio de grupo profesional, nuevo salario base, correspondientes a dicha promoción, será efectiva desde el día 1 del mes de abril. En este último caso, la adscripción al nuevo grupo se realizará en el nivel inferior.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

1 El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2 La movilidad funcional del trabajador/a se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3 La realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien el desempeño de las funciones superiores exigible para que el trabajador/a pueda reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas previstas en el Convenio, será de un período superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un año, u ocho meses durante dos años.

Artículo 17. *Movilidad Geográfica: Traslados y Desplazamientos.*

1. Traslados. Se entiende por traslado, los cambios del trabajador/a a localidad distinta por tiempo no inferior a un año, de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador/a y la decisión sea adoptada por la Empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. La medida de traslado, que deberá adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (art. 40 E.T.), si es aceptada por el trabajador/a se acomodará a las siguientes reglas:

a) El trabajador/a se incorporará a su nuevo puesto dentro del plazo de 45 días, contado a partir del momento en que se le comunique por la Dirección de Recursos Humanos la medida adoptada.

b) La Empresa asumirá los gastos de traslado del trabajador/a y de los familiares que convivan con él, así como de los enseres domésticos. De igual manera correrán a cargo de la Empresa los gastos de contratación de los servicios en el nuevo domicilio de agua, electricidad y teléfono, este último servicio sólo si el trabajador/a lo tuviese contratado en su anterior domicilio. La asunción por la compañía de estos gastos tendrá como límites: 150,25 euros, contrato de agua; contrato de gas: 90,15 euros; contrato de electricidad: 90,15 euros y de teléfono: 150,25 euros.

Complementariamente a los gastos indicados, la compañía podrán hacerse cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre que haya sido solicitado previamente por el trabajador/a y autorizados por la Dirección de Recursos Humanos. En relación a la compensación temporal por gastos de alquiler se exigirá, en todo caso, la presentación de una copia del contrato de arrendamiento y de los recibos emitidos que correspondan al periodo al que se extiende la ayuda económica que abonará al trabajador/a la Compañía. Esta ayuda económica tendrá una duración máxima de seis meses y una cuantía equivalente a la renta que deba abonar el trabajador/a, con el límite máximo de 540,91 euros mensuales.

c) El trabajador/a, salvo pacto en contrario, si no ha transcurrido un año desde un anterior traslado, tiene un derecho preferente de no afectación de un nuevo traslado frente a otros trabajadores que reúnan análogas condiciones profesionales para ocupar el puesto objeto del traslado, con excepción de aquellos trabajadores que tengan la condición de representantes de los trabajadores, al tener reconocida legalmente prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo frente a los trabajadores que no tengan esa condición.

d) Cuando el trabajador/a afectado tenga hijos escolarizados el traslado se realizará de manera efectiva, siempre que sea posible, en fecha que no coincida con el desarrollo del curso escolar, siempre y cuando el trabajador haya decidido trasladar desde el inicio a su familia a la nueva localidad en la que deberá fijar su domicilio habitual.

e) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa, con origen en la solicitud voluntaria del trabajador/a, expresada formalmente, y aceptada por la Empresa, sin que para que pueda formularse dicha solicitud sea requisito la existencia de una convocatoria previa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

f) El traslado colectivo por necesidades objetivas de la Empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción, debiendo la empresa notificar el traslado al trabajador/a afectado y a la representación legal de los trabajadores, con observancia de los requisitos y plazos previstos en la legislación vigente.

El traslado colectivo requerirá que se preavise con una antelación mínima de 30 días (o aquella que en cada momento establezca la legislación vigente como mínima). Comunicado el traslado, y durante el citado período de preaviso previo a su efectividad, la Empresa tomará en consideración los posibles voluntarios que se hubieran presentado como candidatos al traslado.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos y de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador/a, salvo la necesidad de adaptarse al horario que rija en el nuevo centro de trabajo.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la Empresa podrá designar directamente qué personas y puestos han de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo, entre otros, a criterios relacionados con las características del puesto de trabajo, los condicionantes profesionales y otras circunstancias personales o de cargos familiares.

Si es traslado de uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, en los procedimientos a que se refiere este artículo.

2. Desplazamiento. Se entiende por desplazamiento los cambios del trabajador/a a localidad distinta cuya duración no supere los límites temporales fijados legalmente con carácter general para el traslado. La medida de desplazamiento, que deberá basarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, se deberá adoptar de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el E.T. y, complementariamente por lo previsto a continuación:

a) La medida adoptada por la Empresa, salvo que concurran circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador/a con suficiente antelación. Si la duración del desplazamiento es superior a quince días e inferior a un mes, se respetará un plazo de preaviso de al menos tres días naturales; si es superior a un mes e inferior a tres meses, deberá ser de siete días naturales y de veinte días si la duración es igual o superior a tres meses.

b) La Compañía se hará cargo de los gastos de viaje de inicio y conclusión del desplazamiento y de los gastos de estancias (dietas y alojamiento).

c) El trabajador/a podrá viajar a su lugar de residencia todos los fines de semana si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado español, salvo si lo fuera a las islas Canarias, en cuyo caso los viajes serán por semanas alternas, a contar desde el segundo fin de semana de aplicación de la medida. En los desplazamientos dentro de Europa el trabajador/a tendrá derecho a un viaje de fin de semana por cada cuatro semanas de actividad.

Si el desplazamiento es de duración igual o superior a un mes el derecho de compensación de los gastos de estancia y de los viajes de fin de semana podrán sustituirse a petición del trabajador/a por una cantidad global treinta y ocho euros y ochenta céntimos (38,08 euros) diarias por cada viaje de fin de semana.

d) Si el desplazamiento es de duración superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a cinco días laborables de estancias en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, sin cómputo, como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Este derecho podrá sustituirse a petición del trabajador/a por una cantidad compensatoria por cada periodo de descanso no disfrutado que se cifra con carácter general ochenta y tres euros y sesenta y tres céntimos (83,63 euros), a salvo si el desplazamiento es a las Islas Canarias que será de ciento cincuenta y nueve euros y sesenta y cuatro céntimos (159,64 euros).

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se aplicarán las normas generales establecidas por la compañía.

Compatible con una adecuada política de gestión de personal se tenderá a conseguir que cada trabajador/a permanezca en su lugar de residencia como mínimo seis meses por cada período anual, salvo pacto en contrario con el trabajador/a afectado.

3. En el supuesto de traslados o desplazamientos a países en los que existan niveles de riesgo para la integridad del trabajador/a, superiores a los normales, se requerirá la aceptación del trabajador/a afectado por dicha medida de cambio.

CAPÍTULO IV

Régimen de Cumplimiento de la Jornada

Artículo 18. *Duración de la jornada laboral.*

Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral será de 1.740 horas efectivas de trabajo al año, que podrán distribuirse a lo largo de todos los días laborables posibles (de lunes a viernes), en función de los diferentes módulos horarios y del calendario laboral de cada centro de trabajo, aplicable en cada momento. El cómputo de esta jornada máxima será coincidente con el año natural, independientemente de que la vigencia temporal del Convenio esté referida al ejercicio fiscal de la compañía.

Artículo 19. *Horario de trabajo: Criterios generales de aplicación.*

1. Las especiales características de las actividades y servicios prestados por la Empresa justifican la implantación en todos los centros de trabajo de un sistema que incorpora una pluralidad de horarios que permiten cubrir como jornada ordinaria, de 8 a 22 horas, todos los días hábiles del año, excluyéndose de esta consideración los sábados, domingos y días festivos. Asimismo se considera necesario el establecimiento de un régimen horario distinto para poder atender «servicios especiales» demandados por los clientes. Estos servicios tienen características diferenciadas en función del tipo de actividad que el empleado/a deba desarrollar. Por un lado, la desarrollada por el personal adscrito al área de «servicios informáticos» y, por otro lado, el del personal del área de Mantenimiento.

2. El objetivo de cobertura integral se llevará a cabo mediante la implantación de siete módulos horarios que se establecen en el presente Convenio colectivo.

3. En el supuesto de que el trabajador/a, en función del módulo horario asignado, realizase un número de horas efectivas de trabajo superior a la jornada máxima fijada en este Convenio, se compensarán con horas de libre disposición, que podrán imputarse por el trabajador/a a través de modalidades distintas, tales como: días de jornada intensiva durante la temporada estival; descanso viernes por la tarde o lunes por la mañana; días completos de descanso o cualquier otra fórmula análoga. La elección de la fórmula de compensación así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador/a, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicio desempeñados por el grupo, área o departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe/a inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables. Si por necesidades del Servicio, el trabajador/a no hubiese podido disfrutar del tiempo de descanso compensatorio, los excesos de jornada se le compensarán en metálico en la cuantía establecida en las normas específicas para los casos de alargamiento de jornada.

4. Debido a la incorporación a este sistema de pluralidad de horarios de los empleados que provienen de Fujitsu España y a los contratados con posterioridad a la fusión, en su gran mayoría adscritos al horario de trabajo C (salvo los trabajadores con horarios especiales), se establece para este módulo horario un sistema de distribución distinto de las horas de libre disposición, estableciendo un sistema de festivos denominados «preferentes», que sustituyen a los festivos pactados. Por tanto todos los empleados adscritos a dicho módulo horario disfrutarán de los mencionados festivos «preferentes», salvo acuerdo con su Jefe/a inmediato, donde se recojan las razones por las que no pueden disfrutarse en las fechas indicadas.

5. La configuración de cada uno de los módulos horarios responden estrictamente a las necesidades de la actividad o servicios que debe prestar el trabajador/a o grupo de trabajadores en función de los requerimientos del mercado, de los clientes o de la propia organización. Por lo que en el supuesto de que el trabajador/a sea adscrito a un nuevo grupo, área, departamento o centro de trabajo en los que rija un módulo horario distinto, dicho cambio implicará el cumplimiento de ese nuevo módulo horario, no siéndole, por ello, de aplicación las normas de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas

legalmente (en la actualidad en el artículo 41 del E.T.). Se utilizará como criterio de duración de la adscripción a un concreto Módulo el año natural.

6. La prestación de servicios fuera de los módulos horarios se realizará con sujeción al régimen de servicios especiales establecidos en este Convenio Colectivo.

7. La modificación de cambio de horario por decisión de la empresa que implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador/a o trabajadores afectados (entendiendo por tal, aquella que no se pueda encuadrar dentro del marco de los módulos horarios recogidos en el artículo 20 del Convenio) se deberá llevar a cabo conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente, según se trate de condiciones individuales o colectivas.

Si, dentro del esquema de los Módulos horarios, la solicitud de cambio de Módulo parte del trabajador/a y no responde a las causas previstas en el Convenio, requerirá la aceptación de la Empresa. Y si dentro del mismo esquema, la iniciativa parte de la Empresa y el trabajador/a manifiesta su inconformidad, deberá mediar la representación legal de los trabajadores.

8. Para facilitar la utilización de sistemas de distribución irregular de la jornada que incorpore la compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente, el número de horas de trabajo podrá ser superior a nueve diarias, respetándose, en ese caso, el descanso entre jornadas de, al menos, doce horas.

9. Cuando la contratación de actividades o servicios lo requiera podrán pactarse individualmente con los trabajadores afectados horarios de trabajo distintos a los establecidos en el Convenio colectivo. Estos horarios serán comunicados a la representación de los trabajadores.

10. Cuando el trabajador/a deba cursar estudios que le permitan mejorar su nivel profesional y los mismos se impartan en horario incompatible, total o parcialmente, con el que tiene asignado en la Empresa, podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos adaptaciones de su horario de trabajo.

11. La compensación por adscripción a un módulo horario es la cantidad anualizada reflejada en cada calendario, repartida en doce pagas. Dicha cantidad es el resultado de multiplicar € 9,00 por día de jornada partida, y su pago mensual podrá hacerse efectivo por nómina o mediante vales de comida.

12. Al personal que en la actualidad viniera percibiendo una cantidad de superior cuantía a la estipulada para el horario correspondiente (generalmente, D y E), se le respetará dicha cantidad como condición personal más favorable.

13. En el marco del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán proponer a la Dirección de Recursos Humanos adaptaciones o modificaciones de su horario de trabajo, con el objeto de adaptar la distribución de la jornada diaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que no afecte negativamente a la organización del trabajo de la actividad o departamento al que esté adscrito, y se respete el régimen horario del resto de trabajadores que estén adscritos al mismo área de actividad o formen parte del equipo.

Artículo 20. *Módulos Horarios.*

En función de las características presentes en las actividades y servicios desempeñados por los distintos grupos, áreas o departamentos de la Empresa, se establecen los siguientes módulos horarios:

Módulo horario A:

1. El trabajo se prestará durante todo el año en régimen de jornada partida, de lunes a viernes, de 08:00 a 17:00 h / 17:30 h, con una interrupción para la comida, entre las 13 y las 16 h, de duración flexible, mínima de 1 hora y máxima de 1,30 horas, para permitir que quien pueda, y lo desee, realice la comida en su domicilio.

2. En el supuesto de que por aplicación de este horario a lo largo de todo el año se produjese un exceso de horas efectivas de trabajo sobre la jornada máxima de 1.740

horas, el trabajador/a podrá compensarlas mediante descanso adicional en cuantía equivalente y en la forma prevista en el artículo anterior.

3. En aquellos centros y grupos de trabajo que su actividad se lo permita, podrá establecerse una flexibilidad máxima de 1 hora a partir de la hora de inicio del Módulo, debiendo efectuarse la recuperación del tiempo empleado dentro de la jornada diaria. Estará excluido del régimen de flexibilidad, entre otros, el personal técnico adscrito al servicio de atención al cliente y el que ocupe puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros, así como los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllas.

Módulo horario B:

1. Este régimen horario combina a lo largo del año periodos de jornada partida y de jornada continuada.

Jornada partida: La prestación de servicios se llevará a cabo de lunes a viernes, de 07:50 a 17:00 h / 17:30 h, con una interrupción para la comida, entre las 13 y las 16 h, de duración flexible, mínima de 1 hora y máxima de 1,30 horas, para permitir que quien pueda, y desee, realice la comida en su domicilio.

Jornada continuada: Durante el periodo comprendido entre el inicio de la segunda quincena de junio y el final de la primera quincena de septiembre, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada, de 07:45 a 14:45 h, de lunes a viernes.

2. De igual manera que en el módulo anterior, el exceso de horas de trabajo que por aplicación de este horario pueda producirse se compensará con tiempo de descanso en cuantía equivalente (horas de libre disposición), en la forma prevista en el artículo anterior.

3. En aquellos centros y grupos de trabajo que su actividad se lo permita, podrá establecerse una flexibilidad máxima de 1 hora a partir de la hora de inicio del módulo, debiendo efectuarse la recuperación del tiempo empleado dentro de la jornada diaria. Estará excluido del régimen de flexibilidad, entre otros, el personal técnico adscrito al servicio de atención al cliente y el que ocupe puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros, así como los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllas.

Módulo horario C:

1. Este régimen horario combina a lo largo del año periodos de jornada partida y de jornada continuada.

Jornada partida: La prestación de servicios se llevará a cabo de lunes a jueves, de 08:30 a 18:00 h / 18:30 h, con una interrupción para la comida, entre las 13:00 y las 16:00 h, de duración flexible, mínima de 1 hora y máxima de 1,30 horas, para permitir que quien pueda, y desee, realice la comida en su domicilio.

Jornada continuada: Todos los viernes del año, y durante el periodo comprendido entre el inicio de la segunda quincena de junio y el final de la primera quincena de septiembre, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada, de 08:30 a 15:00 h.

2. En ningún caso el trabajador/a deberá realizar una jornada superior a la que corresponde cuantitativamente a su régimen horario normal, y que de manera general se traduce en 223 días de trabajo. De igual manera que en los Módulos anteriores, el exceso de horas de trabajo que por aplicación de este horario pueda producirse se compensará con tiempo de descanso en cuantía equivalente (horas de libre disposición), en la forma prevista en los artículos anteriores.

3. Podrá establecerse una flexibilidad máxima de media hora de adelanto o de retraso a partir de la hora de inicio del Módulo, debiendo efectuarse la compensación de dicha flexibilidad dentro de la jornada diaria.

Módulo horario C2:

1. Este régimen horario combina a lo largo del año días de jornada partida y de jornada continuada.

Jornada partida: La prestación de servicios se llevará a cabo dos días a la semana, entre el lunes y el jueves, de 08:30 a 18:30 h, con una interrupción para la comida, entre las 13:00 y las 15:00 h, de duración flexible, mínima de 1 hora y máxima de 1,30 horas, para permitir que quien pueda, y desee, realice la comida en su domicilio.

Jornada continuada: Los dos días entre el lunes y el jueves que no tengan señalada jornada partida, y todos los viernes del año, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada, de 08:30 a 15:30 h.

2. De igual manera que en los Módulos anteriores, el exceso de horas de trabajo que por aplicación de este horario pueda producirse se compensará con tiempo de descanso en cuantía equivalente (horas de libre disposición), en la forma prevista en los artículos anteriores.

3. En aquellos centros y grupos de trabajo que su actividad se lo permita, podrá establecerse una flexibilidad máxima de media hora de adelanto o de retraso a partir de la hora de inicio del módulo, debiendo efectuarse la compensación de dicha flexibilidad dentro de la jornada diaria. Estará excluido del régimen de flexibilidad, entre otros, el personal técnico adscrito al servicio de atención al cliente y el que ocupe puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros, así como los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllas.

Módulo horario D:

1. Los trabajadores adscritos a este horario prestarán sus servicios a lo largo de todo el año en régimen de jornada continuada, de 8,00 a 15,00 h, más una tarde a la semana de 16 a 20 h. La asignación concreta a cada trabajador/a de dicha jornada ampliada de tarde se realizará mediante un sistema rotatorio elaborado y aprobado por la Dirección de la Empresa y que deberá ser notificado previamente a los trabajadores afectados.

2. La Dirección de la Empresa podrá encomendar al trabajador/a adscrito a este Módulo Horario, si estuviese interesado, que, además, preste sus servicios hasta un máximo de cinco tardes adicionales (de 4 horas de duración), o tres mañanas de sábado (de 5 horas de duración), por cada semestre. Este alargamiento de la jornada será compensado por horas de libre disposición que podrán imputarse a tres días de descanso o a la parte proporcional si no alcanzase el límite máximo de esa ampliación de jornada. La elección de la fórmula de compensación, así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador/a, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicios desempeñados por el grupo, área o Departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe/a inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables.

Módulo horario D2:

1. Este régimen horario combina a lo largo del año días de jornada partida y de jornada continuada.

Jornada partida: La prestación de servicios se llevará a cabo dos días a la semana, entre el lunes y el jueves, de 08:00 a 18:00 h, con una interrupción para la comida, entre las 15:00 y las 16:00 h, de 1 hora de duración.

Jornada continuada: Los dos días entre el lunes y el jueves que no tengan señalada jornada partida, y todos los viernes del año, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada, de 08:00 a 15:00 h.

2. De igual manera que en los Módulos anteriores, el exceso de horas de trabajo que por aplicación de este horario pueda producirse se compensará con tiempo de descanso en cuantía equivalente (horas de libre disposición), en la forma prevista en los artículos anteriores.

Módulo horario E:

1. La prestación de servicios se realizará a lo largo de todo el año en régimen de jornada continuada y horario de tarde, de 15 a 22 h, todos los días de la semana, más una mañana a la semana de 10 h. a 14 h. La asignación a cada trabajador/a de esa concreta jornada ampliada de una mañana se hará mediante un sistema rotatorio elaborado y aprobado por la Dirección de la Empresa, que será comunicado previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes.

2. Se aplicará igual criterio que en los módulos precedentes para la compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente.

3. La Dirección de la Empresa podrá encomendar al trabajador/a adscrito a este Módulo Horario, si estuviese interesado, que, además, preste sus servicios hasta un máximo de cinco mañanas adicionales al semestre (de 4 horas de duración), o tres mañanas de sábado (de 5 horas de duración), por cada semestre. Este alargamiento de la jornada será compensado por horas de libre disposición que podrán imputarse a tres días de descanso o a la parte proporcional si no alcanzase el límite máximo de esa ampliación de jornada. La elección de la fórmula de compensación, así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador/a, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicios desempeñados por el grupo, área o Departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe/a inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables.

4. La adscripción a este Módulo Horario tiene carácter voluntario. En el supuesto de que no existiesen trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir estos puestos, corresponderá a la Dirección de la Empresa designar a los empleados que deberán ser adscritos a este Módulo, si bien, con la finalidad de reducir el periodo de permanencia de cada empleado/a, se establecerá un sistema rotatorio entre todos los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad; la duración de la adscripción será proporcional al número de trabajadores existentes y al periodo de cobertura del servicio, dentro de cada fase de doce meses. No obstante, el trabajador/a podrá optar por adscribirse con carácter permanente, en cuyo caso el sistema rotatorio se aplicará respecto a los puestos no ocupados de manera permanente.

5. La vinculación voluntaria del trabajador/a a este Servicio -a excepción de los trabajadores de nuevo ingreso contratados para este módulo horario- tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho periodo el trabajador/a podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser aceptada por la Dirección del Departamento o Área en el plazo no superior a seis meses. Para su sustitución se utilizará el régimen de adscripción voluntaria o, en su caso, forzosa prevista en este precepto.

6. El trabajador/a, actualmente en la Empresa, o de nuevo ingreso, que habiendo sido adscrito a alguno de los módulos horarios A, B, C o D, por decisión de la Empresa, fuese cambiado al módulo horario E tendrá derecho a percibir, durante el tiempo que permanezca en dicho Módulo, un complemento de puesto de cuarenta y dos euros con siete céntimos brutos a la semana. Esto supone que no tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que a su iniciativa soliciten ser adscritos a este módulo, ni los de nuevo ingreso en la Empresa contratados para prestar sus servicios en dicho módulo horario.

Artículo 21. *Servicios especiales.*

A. Servicios de Guardia:

1. Esta modalidad se utilizará para atender aquellos servicios que exijan la localización o presencia del trabajador/a, ante la eventualidad de que surja la necesidad

de atender una llamada del cliente. Se prestará todos los días de la semana desde el final de la jornada laboral ordinaria hasta el comienzo de la siguiente, a salvo los sábados, domingos y festivos que podrá cubrir las 24 horas del día en razón a las necesidades reales del servicio.

2. Se dotará a los trabajadores adscritos a estos servicios de un teléfono móvil, o cualquier otro sistema adecuado de localización, por lo que el técnico en servicio se compromete a estar dentro del radio de cobertura del teléfono, llevarlo siempre conectado y verificar periódicamente su funcionamiento.

3. La adscripción a este Servicio tiene carácter voluntario. En el supuesto de que no existiesen trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir estos puestos corresponderá a la Dirección de la Empresa designar a los empleados que deberán adscribirse a este Servicio, si bien con la finalidad de reducir el periodo de permanencia de cada empleado/a se establecería un sistema rotatorio de adscripción entre los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad. Para el establecimiento del régimen de adscripción rotatorio será necesario que existan, al menos, dos empleados que puedan ser adscritos a este Servicio, y cada período de adscripción tendrá una duración máxima de doce meses. No obstante, el trabajador/a podrá optar por adscribirse con carácter permanente, en cuyo caso el sistema de turnos se aplicará respecto a los puestos no ocupados de manera permanente.

4. La Dirección del Departamento o Área, previamente y con efectos del inicio del Ejercicio Económico, planificará por periodos mensuales la prestación de este Servicio, con indicación de las personas adscritas, y el número de teléfono móvil o del sistema de localización que se haya puesto a su disposición. Dicha planificación podrá ser alterada por el responsable del Departamento o Área cuando concurran circunstancias que impidan el cumplimiento efectivo por las personas asignadas en el plan de trabajo.

5. La vinculación voluntaria del trabajador/a a este Servicio tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho periodo el trabajador/a podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser aceptada por la Dirección del Departamento o Área en el plazo no superior a seis meses. Para su sustitución se utilizará el régimen de adscripción voluntaria o, en su caso, forzosa prevista en este precepto.

6. Los tiempos de espera o los de desplazamiento no se considerarán como tiempos efectivos de trabajo, por lo que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

7. El trabajador/a adscrito a este sistema de guardia percibirá en concepto de plus de disponibilidad las siguientes cantidades:

a) En caso de que el cómputo semanal de horas de guardia realizadas no supere las 50 horas, percibirá la cantidad única de 2,90 euros por cada hora, ya sean laborables o festivas.

b) Si dicho cómputo supera las 50 horas a la semana, todas las horas, desde la primera, se compensarán a razón de 1.80 euros cuando la guardia se realice en días laborables, y de 2,90 euros las realizadas en sábado, domingo o festivos.

Los importes reflejados anteriormente que tendrá derecho a percibir el trabajador/a se verán incrementados en aquellos casos en los que la adscripción a estos servicios de guardia superen las 50 horas a la semana dentro de un mismo mes, y en función del número de semanas que se produzca esa circunstancia dentro del correspondiente mes (acelerador): De 10 euros cuando se produzca en una semana; de 100 € por dos semanas; 200 euros por tres semanas y de 350,00 euros por cuatro semanas o más a lo largo del mes. Estas cantidades complementarias no son acumulativas, sino que se determinará la cantidad que se debe abonar al trabajador/a una vez comprobado el número de semanas en las que ha estado adscrito al servicio de guardia en un número superior a 50 horas. En los casos en los que los días de una determinada semana corresponda a dos meses distintos a los efectos del abono de este complemento se imputará al mes al que corresponda un mayor número de días.

Los empleados adscritos a este sistema de guardia en función de sus intereses personales o familiares podrán por mutuo acuerdo modificar el programa de fechas de

realización de las guardias que les haya asignado la Dirección del Departamento. Sin embargo dicho eventual cambio no incidirá en la determinación de la cantidad complementaria que podrá percibir cuando concurren los excesos de 50 horas de guardia dentro de la semana prevista en el precedente párrafo. Esto supone que a efectos del cálculo de la citada cantidad complementaria se tendrá en cuenta exclusivamente el número de semanas dentro del mes que correspondería a cada trabajador/a estar de guardia en función del número de empleados adscritos a este Servicio.

8. El tiempo empleado en la prestación efectiva de un servicio, y en los desplazamientos que deba realizar el trabajador/a con ocasión de la realización de los mismos, se compensarán en tiempo de descanso equivalente o en metálico, conforme a los criterios previstos en los apartados B) y C) de este artículo.

B. Distribución irregular de la jornada.

1. El objetivo de prestar servicios permanentes a los clientes debe permitir, asimismo, respetar el derecho constitucional al descanso del trabajador/a, por lo que las normas sobre cumplimiento de la jornada deben estar dirigidas a que los excesos de jornada que se produzcan en determinadas épocas del año se compensen, preferentemente, por tiempo equivalente de descanso, reduciendo con ello, además, la utilización de las horas extraordinarias. A tal efecto se acuerda la implantación de un sistema de distribución irregular de la jornada que se acomodará a las siguientes reglas:

1.^a El exceso de horas efectivas de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias siempre que sea compensado en tiempo de descanso equivalente a dicho exceso, que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de esas horas suplementarias. Si llegado el término del periodo cuatrimestral de compensación el trabajador/a, por causas imputables a la Dirección de la Empresa, no hubiese podido disfrutar del tiempo de descanso compensatorio, se le abonará en metálico en la cuantía señalada para las horas extraordinarias.

2.^a Con la finalidad de permitir una combinación de los excesos de tiempos efectivos de trabajo con periodos de descanso compensatorios, el trabajador/a podrá prestar sus servicios en las épocas de mayor actividad de la Empresa superando el límite de la jornada máxima diaria, respetando, en todo caso, el descanso obligatorio de doce horas entre jornada y jornada (art. 34.3 del E.T.).

2. Para la realización de estos tiempos de exceso se exigirá la concurrencia de los mismos criterios de voluntariedad y autorización previstos para las horas extraordinarias.

3. La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada efectiva de trabajo (o el porcentaje que determine la legislación general en cada momento), ajustándose dicha distribución, en todo caso, a las siguientes reglas:

La Empresa preavisará al trabajador/a de hacer uso de esta facultad, con una antelación de al menos cinco días hábiles.

El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que nunca ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo, el descanso compensatorio se producirá dentro de los cuatro meses siguientes a su utilización.

La jornada diaria ordinaria no podrá exceder las 9 horas, salvo las particularidades propias descritas en los Módulos Horarios.

En caso de desacuerdo con el trabajador/a, durante el horario de verano será preferible la extensión de la jornada antes del inicio de la misma, antes que a su finalización, siempre que ello no signifique menoscabo desde el punto de vista productivo.

No se podrá hacer uso de la jornada irregular en días no laborables (sábados, domingos y festivos).

Se informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada.

C. Ampliaciones de la jornada y régimen de compensación. Horas extraordinarias.

1. De acuerdo con lo dispuesto legalmente, los excesos de la jornada máxima efectiva establecida en este Convenio colectivo se compensarán en tiempo equivalente de descanso o en metálico. Se deberán respetar, en todo caso, las limitaciones impuestas por la legislación vigente en materia de ampliaciones de la duración de la jornada máxima anual.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.1. del Estatuto de los Trabajadores, la elección del sistema de compensación de los excesos de jornada se llevará a cabo por acuerdo. En defecto del mismo, se entenderá que los excesos de jornada realizados deberán ser compensados mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No obstante lo anterior, se reconoce como condición más beneficiosa el derecho de opción, a los trabajadores provenientes de la extinta Fujitsu Customer Support, S.A., en razón a que en el Convenio colectivo de procedencia estaba previsto dicho sistema de elección.

2. La compensación en descanso se hará en tiempo equivalente (uno por uno si se trata de jornada laborable, uno por 1,95 si se trata de festivo u horario nocturno), sin incorporación de ningún otro tipo de incremento adicional. En este caso el trabajador/a proporcionará a su Jefe/a inmediato tres fechas para el disfrute de dicho descanso, con la finalidad de que pueda armonizarse de manera adecuada su derecho al descanso y el desarrollo normal del área funcional al que está adscrito.

3. En el supuesto de que se proceda a la compensación en metálico, el trabajador/a recibirá el complemento económico previsto para las horas extraordinarias.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio y que no haya sido compensado en tiempo de descanso equivalente.

5. La realización de horas extraordinarias será voluntaria y requerirá la previa autorización del Director/a del Departamento y del visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos.

6. Los excesos de jornada máxima no compensados en tiempo de descanso equivalente se abonará en metálico en las siguientes cuantías:

a) Personal Técnico.

Valor hora de exceso realizada en día laborable: 22,00 euros.

Valor hora de exceso realizada en sábado, domingo o festivo: 30,00 euros.

b) Personal Administrativo o de Almacén.

Valor hora de exceso realizada en día laborable: 15,50 euros.

Valor hora de exceso realizada en sábado, domingo o festivo: 21,00 euros.

7. A efectos del cómputo de las horas extraordinarias de trabajo se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, debiendo entregarse copia de ese resumen mensual al empleado/a en el recibo correspondiente y a los representantes de los trabajadores, respetándose, en todo caso, el límite máximo previsto legalmente.

Artículo 22. *Cómputo del inicio y conclusión de la jornada de trabajo.*

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo. Dicho sistema de cómputo para el supuesto de prestación de servicios del personal del área de Mantenimiento se aplicará teniendo en cuenta las peculiaridades que se prevén en este precepto.

2. En los supuestos en los que el trabajador/a se desplace directamente desde su domicilio a la sede del cliente o viceversa, el tiempo empleado en el desplazamiento no

tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. No obstante, en los casos de desplazamiento directo desde su domicilio a la sede del cliente el trabajador/a recibirá 12,02 euros por hora invertida en dicho desplazamiento, con un límite de tres horas diarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º El tiempo que se compensa económicamente es el invertido a partir de 30 minutos, al entenderse ese periodo previo como tiempo normal empleado por el trabajador/a en el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa. A los efectos de su compensación económica se tendrán en cuenta módulos de treinta minutos y las fracciones de tiempo inferiores se ajustarán a dicho módulo si superan 15 minutos. Esto supone, por vía de ejemplo, que nacerá el derecho a recibir la compensación económica por el primer módulo cuando el tiempo empleado en el desplazamiento sea superior a 45 minutos.

2.º Este tipo de suplido se aplicará a las diez primeras horas mensuales. A partir de este límite el tiempo empleado en el desplazamiento, si bien no se computará como tiempo efectivo de trabajo, será compensado de acuerdo con los criterios establecidos para los servicios especiales.

3. El sistema de compensación al que se refiere el apartado 2 de este precepto será sustituido por la aplicación de los criterios de compensación previstos en el artículo 21.A)-7. de este Convenio cuando el tiempo invertido en el desplazamiento venga acompañado de una intervención efectiva de, al menos, una hora.

4. Por el contrario, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el invertido en los desplazamientos que deba realizar el trabajador/a dentro del horario de trabajo, para la prestación de los servicios encomendados.

Artículo 23. *Permisos y licencias.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de la celebración. El periodo de disfrute se podrá fijar, a solicitud del trabajador/a, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.

La formalización del registro como pareja de hecho, con arreglo a la normativa autonómica o municipal vigente, dará igualmente derecho al disfrute de los permisos y licencias previstos para los matrimonios. No obstante en el caso del permiso por contraer matrimonio, y habiéndose disfrutado este, no habrá lugar a un segundo permiso de 15 días, por transformación de la relación de pareja de hecho en matrimonio, cuando se trate de la misma pareja.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso dos días serán laborables. En los casos de enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuya duración supere una semana, y previa solicitud del/de la trabajador/a y autorización del Jefe/a correspondiente, comunicado al Departamento de Recursos Humanos, el disfrute del permiso al que se refiere el párrafo anterior se podrá fraccionar en dos periodos, y en ningún caso superará los mismos días laborables que le hubieran correspondido en el caso de haberlo disfrutado de manera continua.

c) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador/a tiene que desplazarse a otra localidad que por su distancia le obligue a pernoctar fuera de su domicilio.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todos los demás casos de asistencia a la consulta médica de facultativo de la Seguridad Social o médico privado, el trabajador/a dispondrá hasta el límite de 16 horas al año.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrán la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores en Cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico o de Formación Profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho a disfrutar de permisos hasta un máximo de 85 horas al año para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación. En el cómputo de dichas horas se medirá el tiempo real de ausencia al trabajo.

i) Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el precepto anterior, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que se estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Recursos Humanos podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

1. Durante la vigencia de este Convenio la duración de las vacaciones será de veintidós días laborables, salvo que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un periodo de antigüedad en la Empresa de un año, en cuyo caso la duración será proporcional a la antigüedad alcanzada. En el supuesto de que un trabajador/a ingrese en la Empresa en una fecha no coincidente con el primer periodo de cómputo de la antigüedad requerida para determinar la duración de sus vacaciones de ese año, podrá disfrutar, en la fecha elegida, del número de días que le corresponderían a 31 de diciembre de ese año, pero si se produjese la extinción de su contrato con anterioridad a esta última fecha, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución (conceptos salariales y extra salariales) correspondientes a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

2. Las fechas de disfrute de las vacaciones del trabajador/a se distribuirán con carácter normal dentro del año natural. Por necesidades del servicio podrán pactarse con

el trabajador/a fechas de disfrute distintas. No obstante computarse la duración de la jornada máxima en el periodo al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía (1 de abril al 31 de marzo), las fechas de disfrute de las vacaciones del trabajador/a se distribuirán, con carácter normal, dentro del año natural.

3. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a. En caso de desacuerdo se distribuirá en dos periodos de igual duración, y corresponderá a cada una de las partes elegir las fechas de uno de los periodos de disfrute, a salvo que las fechas elegidas por el trabajador/a, al ser coincidentes con las de otros trabajadores afecten negativamente al desarrollo de la actividad del área o departamento al que esté adscrito, en cuyo caso deberá establecerse un sistema coordinado de fechas de disfrute de las vacaciones.

4. La Dirección de Recursos Humanos hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

5. En supuestos excepcionales, por causas vinculadas al desempeño de la actividad encomendada al trabajador/a, las vacaciones podrán disfrutarse total o parcialmente dentro del último trimestre al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía.

6. Hasta que no se modifique el actual régimen jurídico sobre vacaciones, se mantendrá el actual sistema de compensación económica por cambio de fecha de disfrute a los empleados adscritos al área de Mantenimiento. Por lo que, en el supuesto de que por necesidades de la Empresa fuese necesario modificar el periodo de disfrute notificado al trabajador/a, se le abonará en concepto de compensación económica, 60,10 euros brutos por cada semana modificada o la parte proporcional si se tratase de periodos inferiores a la semana. Así mismo la Empresa se hará cargo de los gastos en que haya incurrido el trabajador/a (reservas, anulaciones de billetes, etc.) previa justificación de los mismos por parte del trabajador/a.

7. Los días de vacaciones suplementarios que tengan reconocidos los trabajadores por cada cinco años de antigüedad se mantienen en el nivel actualmente alcanzado, como condición más beneficiosa de carácter personal, si bien podrán ser compensados y absorbidos por futuras reducciones de jornada o ampliación de los días de vacaciones establecidos con carácter general en este Convenio colectivo.

8. Cuando el período de vacaciones esté fijado en días laborables, a salvo de previsión distinta en el calendario laboral anual, el sábado no se tendrá en cuenta para su cómputo.

9. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V

Régimen económico

A) *Conceptos salariales*

Artículo 26. *Estructura salarial.*

La estructura salarial es de carácter mixto; está formada por un salario fijo establecido para cada uno de los grupos profesionales y niveles (salario base), y un complemento de puesto que sirva como compensación de las específicas funciones de cada puesto de trabajo previsto en el organigrama de la compañía y, en su caso, complemento individual y/o complemento personal.

1. Salario base. Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo y cómputo anual que con carácter mínimo se establece para cada grupo profesional y nivel, en las Tablas Salariales de este Convenio. En los casos de empleados que tengan

reconocido como garantía personal un salario base en cuantía superior a la fijada en las tablas, la revisión pactada, se aplicará sobre dicho importe.

Su cuantía se revisará periódicamente a través de la negociación colectiva.

2. Complemento de puesto. Cada uno de los puestos de trabajo previstos en el organigrama de la compañía tiene asignado un complemento de puesto que debe servir para retribuir las funciones o tareas concretas encomendadas al trabajador/a y específicas para cada uno de los puestos. Este complemento tiene carácter funcional y, por tanto, no consolidable. La cuantía atribuida al complemento de puesto se mantendrá inalterable salvo que la Dirección de la compañía, previo análisis, considere que se ha producido un desfase de dichas cuantías en relación con el mercado laboral.

3. Complemento individual. Estará formada por todas aquellas cantidades reconocidas al trabajador/a que sean superiores a las fijadas con carácter general en función del grupo, nivel y, en su caso, complemento de puesto y complemento personal.

4. Complemento personal. El denominado complemento personal pasa a incorporar, por un lado, la cantidad que vino a sustituir el desaparecido complemento de antigüedad que tenía reconocido determinados trabajadores, por otro lado, la cantidad que representa la diferencia del porcentaje que se venía aplicando en el precedente sistema de incentivos, que ha sido sustituido por el que en la actualidad está en vigente en la Empresa. El complemento personal no es compensable ni absorbible.

Artículo 27. *Tabla salarial.*

1. Salarios Base por Grupo Profesional y nivel

Grupo	Nivel	Salario Anual – Euros	Grupo	Nivel	Salario Anual – Euros
0	1	56.402,04	4	13	25.146,94
0	2	50.809,71	4	14	23.139,97
0	3	46.016,27	4	15	21.133,03
1	4	42.820,63	5	16	19.527,45
1	5	40.423,89	5	17	18.724,64
1	6	38.027,17	5	18	17.921,89
2	7	36.317,59	6	19	17.119,10
2	8	34.747,76	6	20	15.864,75
2	9	33.174,82	6	21	14.744,14
			6	22	12.423,43
3	10	30.766,45			
3	11	29.160,88			
3	12	27.555,32			

2. Complementos de puesto.

Puesto	Importe – Euros
Director/a de Dirección	15.025,30
Director/a de Área	12.020,24
Director/a de Departamento	9.015,18
Jefe/a de Grupo 1	7.512,65
Jefe/a de Departamento	7.212,15
Jefe/a de Sección	5.409,11
Jefe/a de Grupo 2	4.507,59

Puesto	Importe – Euros
Coordinador/a	2.704,55
Jefe/a de Grupo 3	2.103,54
Responsable	1.502,53

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, devengadas semestralmente, una desde enero hasta junio, y otra desde julio hasta diciembre. Se abonarán una a finales de junio y otra con ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa. No obstante, y a petición escrita de los interesados, comunicada al inicio de cada año, las dos pagas extraordinarias podrán percibirse también prorrateadas en su proyección mensual.

B) *Conceptos extrasalariales*

Artículo 29. *Dietas y gastos de viaje.*

1. Será de aplicación en la compañía el siguiente régimen de dietas:

a) El empleado/a que con ocasión de la prestación de sus servicios deba viajar, percibirá en concepto de dieta completa 36,55 euros diarios.

b) Cuando el lugar objeto de la prestación del servicio se sitúe fuera del término municipal del que corresponde a su centro de trabajo el trabajador/a recibirá las siguientes cantidades compensatorias (suplidos):

Desayuno: 3,20 euros (siempre que el desplazamiento se inicie antes de las 07:00 h.
Comida: 13,55 euros (en ningún caso se devolverá el ticket-restaurant de la comida).
Cena: 19,80 euros.

2. Las cantidades reflejadas en el apartado anterior deben entenderse máximas, por lo que en el supuesto de que el importe de la factura fuere inferior sólo se compensará dicha cantidad. Para poder percibir las referidas compensaciones el trabajador/a viene obligado a presentar previamente la correspondiente factura.

3. El derecho a percibir el importe de la media dieta está vinculado a que el empleado/a tenga que realizar un desplazamiento.

4. Cuando el gasto real por «comida» sea superior a la cantidad asignada (en la actualidad 13,55 euros), excepcionalmente la compañía abonarán la diferencia, previa justificación y visto bueno del Jefe/a respectivo.

5. El alojamiento será reservado y pagado por la Empresa.

6. Si durante la jornada intensiva (módulos B, C y D) por razones de servicio tiene que prolongarse la jornada, se abonará un máximo de 10,30 euros como compensación de comida, En sábado y/o festivo esta cantidad será como máximo 13,55 euros.

Artículo 30. *Gastos de kilometraje.*

El trabajador/a que, con autorización de la compañía, utilice para la prestación de sus servicios un automóvil de su propiedad, percibirá, en concepto de compensación de gastos o suplido, una cantidad por kilómetro recorrido, cuyo importe se determinará en función de los criterios establecidos en la Norma Interna sobre esta materia.

Artículo 31. *Plus de transporte.*

Los trabajadores adscritos a los centros de trabajo situados en Torrejón y Pozuelo de Alarcón (Madrid) y en Cornellá (Barcelona) que tengan reconocido de manera individualizada el derecho a percibir como compensación de gastos el Plus de Transporte, recibirán la cantidad de dos euros y sesenta céntimos (2,60 euros) por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Se excluye, por ello, del derecho a percibir este concepto extra salarial los días de no prestación del trabajo, con independencia de cuál sea su causa (vacaciones, suspensión e interrupción de la relación laboral, etc.).

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y seguridad social complementaria

Artículo 32. *Ayuda familiar.*

Durante la vigencia de este Convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de 17 años a su cargo, de 13,00 euros brutos por mes natural.

Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del Libro de Familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 33. *Ayuda por minusvalía física o psíquica.*

1. Los trabajadores que tengan reconocida oficialmente una minusvalía física o psíquica en un grado igual o superior al 33 %, o tengan bajo su cuidado y dependencia económica hijos, cónyuge, padres o hermanos, con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 67,20 euros al mes, en las doce pagas ordinarias.

2. Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento por el organismo competente de tal situación, por lo tanto no tendrá efectos retroactivos.

3. La Dirección de la Compañía podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación del organismo competente.

4. Este tipo de ayuda se hará extensible a los trabajadores que tengan hijos con procesos de dislexia o autismo, y así conste en un informe del facultativo competente de la Seguridad Social.

5. En el supuesto de ayuda por familiares a su cargo, si ambos cónyuges trabajan en la Empresa, se abonará esta prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 34. *Préstamos.*

1. Se constituye un Fondo Económico único de 240.000 euros destinado a facilitar el acceso del trabajador/a a préstamos.

2. El trabajador/a con una antigüedad de, al menos, seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo por un importe máximo de 3.000 euros, que deberá devolver en un plazo máximo de veintiocho mensualidades. Excepcionalmente la cuantía máxima podrá elevarse a 6.000 euros, en cuyo caso deberá reintegrarse en el plazo máximo de cuarenta y dos mensualidades. La cuantía del préstamo devengará un interés del 2 por 100 anual. En el supuesto de que el trabajador/a, por cualquier causa, incluido el despido improcedente, se desvinculase de la Empresa con anterioridad al período previsto de amortización, vendrá obligado a su cancelación íntegra en el momento de la extinción de la relación laboral, pudiendo la Empresa deducir el importe pendiente de las cantidades que deban abonarse en concepto de liquidación, y, en su caso, indemnización y salarios de tramitación.

3. Si por concesión de préstamos se hubiese consumido en su integridad el presupuesto del Fondo, la aprobación de nuevos préstamos estará condicionada a la devolución de los préstamos concedidos hasta ese momento.

4. Se constituye una comisión Mixta, en representación de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, encargada de gestionar la concesión de estos préstamos.

Artículo 35. Complemento por incapacidad temporal.

El trabajador/a que sea declarado en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a percibir como sustitución de su salario una cantidad equivalente al importe de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el periodo de baja. En el supuesto de que la Empresa dejasen de tener la condición de auto-aseguradoras de las situaciones de Incapacidad, el trabajador/a tendrá derecho a percibir en concepto de mejora voluntaria de Seguridad Social, la diferencia existente entre la prestación periódica que reciba de la Seguridad Social y el importe íntegro de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el periodo de baja.

La Dirección de Recursos Humanos, si lo estimase conveniente, podrá ordenar que el trabajador/a en situación de baja se someta a controles y reconocimientos médicos. La negativa del trabajador/a a realizar dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho a percibir las cantidades que superen las que le correspondería percibir en concepto de prestación básica de la Seguridad Social durante la vigencia de esa situación de incapacidad temporal. Se podrá extinguir dicho derecho si el trabajador/a, injustificadamente, incumpliese las prescripciones médicas realizadas por los facultativos de la Seguridad Social o por los servicios médicos de Empresa por aplicación de lo prescrito por la Seguridad Social.

Artículo 36. Prestación complementaria a la de seguridad social durante el periodo de baja por maternidad.

Durante el período de baja maternal, paternal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento (artículo 45.1, apartado letra d), del Estatuto de los Trabajadores), la compañía abonarán en concepto de mejora voluntaria la diferencia existente entre el salario bruto del trabajador o trabajadora que disfrute de ese período de baja temporal y la cantidad bruta que tenga derecho a percibir como prestación básica de la Seguridad Social. Este complemento tendrá naturaleza extra salarial.

Artículo 37. Reducción de la jornada por razones de guarda legal de un hijo o por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

El trabajador o la trabajadora podrá ejercitar su derecho a la reducción de la jornada por guarda legal o por lactancia de un hijo de acuerdo con lo que se establezca con carácter general en la legislación vigente, si bien la reducción por lactancia será de una hora durante el periodo de vigencia del régimen de jornada partida y de media hora en periodo de jornada continuada.

Por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y su Jefe/a correspondiente, comunicado al Departamento de Recursos Humanos, las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse en un permiso retribuido, cuya duración será catorce días laborables, y deberá disfrutarse inmediatamente a continuación del período de baja por maternidad.

En caso de que un/una trabajador/a que hubiera optado por la acumulación, causara baja en la compañía, por cualquier motivo, antes de transcurridos los nueve meses, la parte proporcional de permiso disfrutado en exceso será descontada de la liquidación/ finiquito.

Artículo 38. *Seguro de vida y accidente.*

1. Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida y accidente con el siguiente nivel de cobertura:

Seguro	Colectivo	Capital – Euros	Garantías					Riesgo
			F	IP	IPA	IPT	MA	
Vida.	Todos los empleados.	66.111,33	X	X	X		X	24 horas.
Accidente.	Idem.	66.111,33	X	X		X		

Nomenclatura:

F: Fallecimiento.

IP: Invalidez permanente según baremo establecido en póliza.

IPA: Invalidez permanente y absoluta.

IPT: Invalidez permanente total para profesión habitual.

MA: Doble capital por fallecimiento por accidente.

2. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando la compañía obligadas solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la entidad aseguradora, siendo por cuenta del trabajador/a el coste de dichas ampliaciones.

Artículo 39. *Aportación de la compañía al Plan de Pensiones de Empleo de FSSA.*

Las aportaciones por parte de la Empresa al Plan de Pensiones de Empleo se ingresarán en las fechas que establece el Reglamento del Plan, con los siguientes importes para el ejercicio 2014/2015:

1.º Personal con antigüedad superior al 31.03.97: € 515,00.–por empleado/a y año.

2.º Personal con antigüedad inferior al 01.04.97: € 360,00.–por empleado/a y año, siempre y cuando tenga una antigüedad superior a dos años, en los términos establecidos en el Reglamento del Plan.

Artículo 40. *Políticas de fomento de la no discriminación por razón de sexo.*

En aplicación de lo previsto en el artículo 14 de la Constitución española y en los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes asumen el compromiso de constituir una Comisión, constituida por una representación de la Dirección de la Empresa y una representación de los trabajadores, que tendrá como objetivo el establecimiento y aplicación de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y la puesta en marcha de un plan de fomento de dicho principio constitucional de igualdad. Esta Comisión estará formada por cinco miembros en representación de la Empresa y cinco en representación de los trabajadores, elegidos entre los miembros de la comisión negociadora.

Artículo 41. *Plan de compensación flexible.*

Con el objetivo de satisfacer las necesidades particulares y familiares de cada empleado/a con mejoras en el salario neto, dentro de los márgenes que permite la legislación fiscal y laboral, se extenderá a toda la plantilla la posibilidad de contratar determinados productos y servicios a través del plan de compensación flexible (PCF).

El máximo que cada empleado/a podrá destinar al PCF vendrá marcado por los límites que establece la legislación general.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. *Servicio médico.*

1. Con fines preventivos y de control del estado de salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador/a una analítica basal general.

2. Además de lo anterior, la Dirección de la compañía garantizará que se efectúen controles del nivel de visión a todos los trabajadores que lo soliciten, especialmente a quienes habitualmente desarrollen su trabajo con pantallas de ordenador, u otros medios que impliquen riesgo para su capacidad visual.

3. Los resultados de la revisión son de carácter confidencial y sólo se dará información de los mismos al trabajador/a.

Artículo 43. *Comisión Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se creará una Comisión Intercentros de Seguridad y Salud, al que se le atribuyen las funciones de información y control sobre la aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva en materia de riesgos profesionales con incidencia general en los diferentes centros de trabajo de la compañía.

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 44. *Suspensión del contrato de trabajo. Régimen general.*

La suspensión de la relación laboral se producirá por las causas y régimen jurídico previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente por lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 45. *Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional.*

El trabajador/a con una antigüedad en la Empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un periodo superior a quince días y hasta tres meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión estará condicionada a que no produzca un efecto negativo en la actividad del Departamento al que esté adscrito, y será incompatible con el desempeño de trabajo por cuenta propia o ajena durante el mismo.

Durante el referido periodo de desvinculación temporal, la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador/a causará baja en Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este periodo sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador/a estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, ocho días naturales a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior periodo de desvinculación.

Artículo 46. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo.*

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la compañía y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 47. *Excedencia laboral.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la compañía, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 48. *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. El trabajador/a que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente:

- Grupos profesionales 0 y 1: dos meses.
- Resto de grupos profesionales: un mes, a salvo del grupo 6, en cuya caso el plazo será de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3. No obstante, el derecho de extinción libre reconocido al trabajador/a en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la Empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador/a, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (art. 21.4) se compromete a respetar un periodo de permanencia no superior a dos años contado a partir de la conclusión de la formación, cuyo incumplimiento dará lugar a la exigencia por parte de la compañía del abono de los correspondientes daños y perjuicios. La Dirección comunicará por escrito al trabajador/a que vaya a recibir este tipo de formación de la vigencia del pacto de permanencia, cuyas condiciones concretas se fijarán a la vista de las características y duración de la formación que vaya a recibir el trabajador/a.

CAPÍTULO IX

Derecho disciplinario

Artículo 49. *Derecho disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

A) Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1. Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se produjese perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2. Faltas graves:

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b) Faltar de 1 a 3 días de trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase

quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

- e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

3. Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, o de sus superiores.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes/as o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para terceras personas, de herramientas de la Empresa.
- m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- n) La disminución continuada, voluntaria y no justificada en el rendimiento del trabajo.
- ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comenten en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. En este apartado se estará a lo dispuesto en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso vigente, firmado entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

B) Sanciones. De acuerdo con la graduación de las faltas establecida anteriormente podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

C) Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Derecho colectivo

Artículo 50. *Representantes unitarios de los trabajadores.*

1. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias y garantías establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de Empresa en este Convenio Colectivo.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Artículo 51. *Competencias y funciones del Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenecen la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de hombres y mujeres, en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y de la aplicación del Plan de Igualdad.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del E.T. y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.

3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la Empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado en el plazo de cuarenta y ocho horas de todas las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves incluidos los despidos, así como de los traslados forzosos de los trabajadores.

8. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del E.T. y específicamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su norma reglamentaria.

c) De vigilancia al respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio colectivo.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13. Complementariamente a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los Representantes de los Trabajadores serán informados, previamente, de los cambios de trabajadores a otro centro de trabajo, aun cuando no impliquen cambio de residencia. Cuando el cambio tenga carácter colectivo, la información se realizará con, al menos, 5 días laborables de antelación. En este último caso, los representantes de los trabajadores podrán emitir su informe no vinculante en un plazo no superior a 2 días laborables.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores 4 y 5, deben elaborarse en el plazo máximo de quince días.

14. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Artículo 52. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado 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/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 53. *Crédito de horas retribuidas.*

El crédito de las horas mensuales retribuidas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal será el que la legislación establezca de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo que representa.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité, y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, con el límite máximo de diez horas por persona y mes.

Para la disposición del crédito es necesaria la comunicación al Jefe/a correspondiente con antelación suficiente y la notificación formal ante la representación de la Empresa a los efectos de habilitación de los tiempos, salvo que la urgencia del tema lo impidiera.

No se computarán dentro del crédito de horas sindicales, las empleadas en las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, así como en las reuniones del Comité con la Dirección de la compañía, convocadas a instancias de la misma.

Artículo 54. *Tablón de anuncios.*

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores. El tablón de anuncios deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Fuera de este tablón queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores darán traslado a la Dirección de Recursos Humanos copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

Artículo 55. *Local para reuniones.*

Siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan, se pondrá a disposición de los Representantes un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Artículo 56. *Coordinadora de representantes de los trabajadores.*

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los representantes de los trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de Representantes, constituida por ocho miembros designados entre y por los componentes

de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

Para la composición de esta Coordinadora se tendrá en cuenta el criterio de proporcionalidad de sus miembros en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales que se celebren en los centros de trabajo de la compañía que tengan derecho a representación.

La Coordinadora de Representantes representará a los empleados de la compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la Empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de las reuniones y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de, al menos, quince días.

Se levantará acta del contenido esencial de la reunión.

Asimismo, podrán celebrarse este tipo de reuniones a petición de la Coordinadora de Representantes cuando concurren circunstancias que afecten de manera importante a la situación de la compañía, y previa petición motivada.

Artículo 57. *Convocatoria de asambleas.*

El Comité de Empresa tiene derecho a convocar asamblea de trabajadores de acuerdo con lo legalmente establecido y notificándosele previamente a la Dirección de la Empresa.

Excepcionalmente, la Empresa autorizará la realización de hasta dos asambleas, en el transcurso comprendido entre la denuncia del convenio y la consecución definitiva del mismo, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que en su momento se acuerde con el Comité de Empresa.

Artículo 58. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos.

Ambas partes acuerdan estar a lo que la normativa legal (E.T. y L.O.L.S.) en cada momento establezca para las secciones sindicales y delegados de las mismas.

CAPÍTULO XI

Derecho supletorio

Artículo 59. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

Artículo 60. *Plan de beneficios complementarios.*

Se acuerda mantener el Plan de beneficios sociales complementarios implementado el 1 de abril de 2003, exclusivamente para aquellos trabajadores que lo tuviesen reconocido. Su contenido se reproduce a continuación:

1. El importe total que la compañía destinan al plan es 200 euros brutos anuales por empleado/a. Dicho importe actualmente está imputado, a elección del trabajador/a, a los siguientes beneficios sociales alternativos:

- a) Vales de comida adicionales.
- b) Subvención por parte de la compañía de 200 euros del importe de seguro médico abonado por el trabajador/a.
- c) 17 horas adicionales de descanso.

2. En el supuesto de que habiendo optado el trabajador/a por el sistema de horas adicionales de descanso, no pudiera disfrutarlas por causas imputables a la compañía, será sustituido por el abono en metálico, de los 200 euros más un incremento adicional de 40 euros, al término del citado ejercicio económico, en concreto en el recibo de salarios de abril de 2015.

3. Al término del ejercicio económico 2014/2015, la Dirección de la compañía podrá adoptar la decisión de sustituir este sistema plural de compensación por la incorporación al salario tablas del trabajador/a de los indicados 200 euros.

4. Están excluidos de la aplicación de este sistema de beneficios sociales las personas que forman parte de los grupos profesionales 0 y 1.