

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

17126 *ORDEN de 11 de junio de 1999 por la que se extingue la autorización por cese de actividades de los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria «Cristo Rey», sitos en Miranda de Ebro (Burgos).*

Visto el expediente sobre extinción de autorización por cese de actividades de los centros de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria «Cristo Rey», sitos en la carretera de Orón, 28, de Miranda de Ebro (Burgos); iniciado conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16.2 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, sobre autorizaciones de centros docentes privados, para impartir enseñanzas de régimen general no universitarias,

Este Ministerio, en virtud de lo establecido en el artículo 15.2 del Real Decreto 332/1992, ha dispuesto:

Primero.—Extinguir la autorización por cese de actividades de los centros de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria «Cristo Rey», sitos en la carretera de Orón, 28, de Miranda de Ebro (Burgos).

Segundo.—Durante el curso académico 1999/2000, el centro de Educación Secundaria podrá impartir el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria, a fin de que los alumnos matriculados en el primer curso puedan finalizar sus estudios.

Tercero.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Madrid, 11 de junio de 1999.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Roberto Mur Montero.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17127 *RESOLUCIÓN de 20 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002692), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1999 de una parte por los designados por la dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registros y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 20 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑOS 1999 Y 2000

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» y sus empleados.

Artículo 2. Firmantes.

1. La empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» por medio de su Gerente o representantes.

2. Los empleados de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.

3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. Ámbito.

1. Territorial.

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

Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.

2. Personal.

Los artículos del presente Convenio, afectan al personal que preste sus servicios en «Ibermática, Sociedad Anónima», mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de dirección.

3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1999, su duración será de dos años, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito, por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la Mesa Negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media, entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral, acordadas en el presente Convenio, tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Artículo 5. Normas supletorias.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores y tres representantes de la dirección de la empresa.

2. La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar

reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses de empleados, ingreso y contratación.*

1. Es facultad exclusiva de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

Toda falsedad en los datos profesionales, o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, servicio militar, etc.) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La empresa facilitará al Comité copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares la empresa reconoce en favor de los empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

5. La empresa exigirá la formalización por escrito de un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto de los empleados, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Ceses.

Cualquier empleado podrá cesar voluntariamente en la empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días mínimo. Si no realizasen este preaviso, perderán los interesados la parte proporcional de las pagas que estuviesen devengados.

Artículo 8. *Complemento de Seguridad Social.*

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad, accidente o por maternidad, la empresa abonará como complemento de la prestación de la seguridad social la diferencia hasta cubrir la totalidad del sueldo bruto que disfrutaba en el momento de causar baja sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, que señala, textualmente, lo siguiente: «El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.»

El personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Es requisito indispensable para poder acceder a dicho complemento, el que los partes de alta, baja y confirmación en incapacidad laboral transitoria o maternidad, se presenten en tiempo y forma debidamente cumplimentados.

Artículo 9. *Anticipos.*

1. Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la empresa de hasta 500.000 pesetas.

2. La empresa destinará hasta 30.000.000 pesetas a este fin.

3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante diez meses sin interés, con dos meses de carencia.

Los impuestos que puedan corresponder, correrán a cargo de los interesados.

4. Las solicitudes se entregarán al Comité Intercentros con copia a Administración de Personal, y será el Comité quien por riguroso orden de entrada de solicitudes, elaborará las listas de espera y facilitará los datos a la Administración de Personal para su pago y posterior descuento.

5. La empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Ante situaciones personales o familiares extraordinarias o urgentes, la empresa podrá autorizar la concesión de préstamos a empleados que así lo justifiquen y que requieran un tratamiento distinto al del contemplado en este artículo.

Artículo 10. *Seguro de vida.*

Todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», tienen derecho a un seguro de vida que en ningún caso tendrá una cobertura inferior, al contratado por la empresa el año anterior.

Cobertura.

En caso de muerte natural o incapacidad absoluta por enfermedad: 6.000.000 de pesetas.

En caso de muerte por accidente o incapacidad absoluta derivada de accidente o fallecimiento por lesiones cardíacas: 12.000.000 pesetas, que se sumarán a los 6.000.000 de muerte natural.

1. Esta póliza se revisará bianualmente.

2. Anualmente todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», facilitarán a la Administración de Personal las variaciones de beneficiarios de este seguro.

Artículo 11. *Ayuda para estudios.*

La empresa subvencionará con un 50 por 100 (con un límite de 57.475 pesetas) por solicitante y 7.000.000 de pesetas a nivel de empresa, del coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden anteriormente mencionado.

Artículo 12. *Alojamiento, dietas y kilometrajes, en desplazamientos profesionales.*

1. La reserva de hotel y del billete de tren o de avión se realizará siempre por la empresa, que asumirá los costes correspondientes.

En el caso de que el empleado decidiese alojarse por su cuenta, Ibermática le abonará por ese concepto un importe equivalente al 75 por 100 del precio de la dieta por cada día que permanezca en dicha situación.

2. Dependiendo del tipo de desplazamiento, corresponderá aplicar:

	Con pernocta	Sin pernocta y lejos (3)	Sin pernocta y cerca (4)
Esporádico (1)	Dieta o media dieta (*).	Dieta o media dieta (*).	Gastos pagados (menú del día) (**).
Continuado (2)	Dieta o media dieta (*).	Gastos pagados (menú del día) (**).	Gastos pagados (menú del día) (**).

(* Se abonará media dieta si no se realiza comida o cena y no es necesario adjuntar factura a la nota de gastos.

(**) En este caso será necesario adjuntar la factura a la nota de gastos.

(1) Se entienden por desplazamientos esporádicos aquellos cuya duración es inferior a dos semanas.

(2) Se entiende por desplazamientos continuados aquellos cuya duración es superior a dos semanas, y no se considerarán interrupciones del desplazamiento continuado, aquéllas cuya duración sea inferior a dos semanas, no incluyéndose los períodos de vacaciones ni de las bajas, tanto en el mismo como en distinto destino o proyecto.

(3) Se entiende por lejos distancias superiores a 50 kilómetros.

(4) Se entiende por cerca distancias inferiores a 50 kilómetros con cambio de término municipal.

Entendiendo como desplazamientos abonables aquellos que se producen en un término municipal diferente de aquél en que se ubican las oficinas de su centro.

3. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requiriera la entrega de ningún justificante es la siguiente:

* Dieta: 6.045 pesetas para 1999 y 2000, a partir de la firma del presente Convenio.

Media dieta: 3.400 pesetas para 1999 y 2000.

Dieta: Incluye todos los gastos que se produzcan en el día, ocasionados por el viaje a excepción de desplazamientos, hoteles y aparcamiento.

Media dieta: Incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o la cena.

En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la empresa abonará los gastos correspondientes, con un límite de 3.000 pesetas por comida.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado, cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la empresa.

4. El valor del kilómetro a pagar al personal que utilice su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, se fija en 40 pesetas/kilómetro para los años 1999 y 2000, a partir de la firma del Convenio.

En cualquier caso, el importe máximo a abonar cuando se efectúe un viaje utilizando vehículo propio, será el equivalente al billete de avión (si existiera la posibilidad de realizar el viaje en ese medio), y siempre después de haber solicitado autorización al responsable correspondiente. Ello salvo que sea la empresa la que obligue a realizar el desplazamiento en coche, o no exista la posibilidad de utilizar otro medio de transporte, en cuyo caso se abonará el kilometraje total.

5. Al efectuar un viaje por cuenta de la empresa, si existiera posibilidad, se utilizará la autopista de peaje, abonando la empresa el costo de utilización de la misma.

6. Asimismo se abonarán los gastos de «parking» cuando se utilice.

7. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 kilómetros.

Artículo 13. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean precisados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen cuarenta noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada quince noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).

Artículo 14. *Traslado permanente.*

1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

3. Por todos los conceptos la empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.

4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

5. Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, los interesados no tendrán derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso, ni a dietas.

Artículo 15. *Traslado temporal.*

1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible «Ibermática, Sociedad Anónima», tendrá en cuenta los siguiente aspectos:

- Estabilidad y proximidad geográfica.
- Circunstancias personales o familiares.
- Criterios de equidad y rotación.
- Pertenencia al Comité de Empresa.

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

3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la dirección de RRHH se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en «Ibermática, Sociedad Anónima», y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior, también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponda la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre.

7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en periodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la dieta el gasto de alojamiento.

8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la empresa el viaje al lugar que señalará el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

Artículo 16. *Permisos, licencias y excedencias.*

Permisos:

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

Matrimonio: Veinte días naturales.

Alumbramiento esposa: Tres días naturales (con un mínimo de dos laborales).

Cambio de domicilio: Un día natural.

Fallecimiento del cónyuge y ascendientes y descendientes en primer grado: Tres días naturales de los cuales dos serán laborales.

Fallecimiento de parientes de segundo grado: Dos días naturales.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: Tres días naturales o seis medias jornadas.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado: Dos días naturales.

Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

En los grados de parentesco, se incluyen los de afinidad y consanguinidad.

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

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

En casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes de primer grado que requieran un desplazamiento superior a 150 kilómetros, podrá disfrutar de un día más de permiso.

Licencias:

Los empleados con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de treinta días una vez al año, siempre que no suponga menoscabo de la efectividad del servicio.

Excedencias:

Se regirán por lo establecido en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

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

A) Se considerarán faltas leves:

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

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

La falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Son faltas graves:

La embriaguez o drogadicción ocasional, en el puesto de trabajo.

Faltar al trabajo dos días sin ninguna justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de los compañeros sin la debida autorización.

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

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

El hurto y el robo tanto a los demás empleados como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

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

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar intencionadamente, instalaciones, software, edificios, enseres y departamentos de la empresa. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de sus compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, compañeros, subordinados o clientes; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

c) Faltas muy graves:

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

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

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

1. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados y en la empresa.

2. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de empleados, las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente, en la imposición de sanciones a los representantes de los empleados, debidamente elegidos, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la dirección, con la designación del Instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones con las alegaciones del autor de la falta y tomando declaración de los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el Instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa comparecencia de los representantes legales de los empleados.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de negarse a firmar, se le efectuará la notificación ante testigos.

3. Las faltas graves o muy graves se archivarán en los expedientes personales, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. El personal de Ibermática estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Nivel	Técnicos	Administración	Comercial	Sistemas	Entrada de datos	Operación y microfilmación	Control Aplic. Control Sist.	Servicios Generales
0	Prog. s/exp.	Aux. Advo. s/exp.			Grab. s/exp.	Operd. s/exp.		Aux. Serv. s/exp.
1	Program. 1.	Aux. Advo. 1.			Grabador.	Operador Jun.	Control s/exp.	Aux. Serv. Jun.
2	Program. 2.	Aux. Advo. 2.			Grab. Verif.	Operador Jun.	Control Pr.	Aux. Servicios.
3	Program. 3.	Aux. Advo. 3.			Monitor.	Operador.	Control Jun.	Oficial Servicios.
4	Anal. Prog.							
5		Técnico Advo. Jun.				Operador Sr.	Controlador.	
6	Anal. Prog. Sr.		Ing. Comer. Pr.		Verificador 1.			
7		Oficial 3.ª Advo.			Verificador 2.	Op. Microf. Sen.	Control Senior.	Oficial Serv. Senior.
8	Anal. Organ.	Téc. Advo. 1 y Ofic. 2.ª Advo.			Monitor Sr.	Téc. Explot. 1.		Respons. Mnto.
9	Anal. Org. Sr.	Téc. Advo. 2.ª y Ofic. 1.ª Advo.	Ing. Comer. 1.	Téc. Sist. 1.		Téc. Explot. 2.	Téc. Control 1.	

Nivel	Técnicos	Administración	Comercial	Sistemas	Entrada de datos	Operación y microfilmación	Control Aplic. Control Sist.	Servicios Generales
10	Anal. Func.	Téc. Advo. 3.	Ing. Comer. 2.	Téc. Sist. 2.			Téc. Control 2.	
11	Anal. Senior.		Ing. Comer. 3.	Ing. Sist.		Jefe Explotac.	Jefe Control.	
12	Jefe Proyec.		Ing. Comer. 4.	Ing. Sist. Prin.				

2. Tablas salariales:

Nivel profesional	Año 1999	Año 2000
0	1.300.375	1.326.383
1	1.456.420	1.485.548
2	1.612.465	1.644.714
3	1.768.510	1.803.880
4	1.924.555	1.963.046
5	2.080.600	2.122.212
6	2.241.847	2.286.684
7	2.486.317	2.536.043
8	2.785.684	2.841.398
9	3.124.132	3.186.615
10	3.462.580	3.531.832
11	3.827.063	3.903.604
12	4.191.545	4.275.376

2.1 Año 1999.—Incremento de un 3 por 100 sobre las tablas salariales de 1998.

2.2 Año 2000.—Incremento de un 2 por 100 sobre las tablas salariales de 1999.

3. En las categorías comprendidas en la especialidad «Comercial», el salario convenio será de 80 por 100 del salario recogido en las tablas, considerándose el 20 por 100 restante como integrante de la parte de la retribución variable.

4. Se garantizará en todo caso como mínimo el salario convenio que corresponde.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo efectivo se fija en 1.720 horas por año. Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía y que se distribuirá en jornada de verano y jornada de invierno, en función de la distribución anual del calendario laboral, que correspondan a cada localidad.

La jornada de verano será de seis treinta horas diarias y su duración será de tres meses, preferentemente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, pudiendo variar de un año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.

Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

B) Jornada continuada o de turnos:

Las 1.720 horas se distribuyen entre el número de días laborables establecido en el calendario laboral de cada localidad o departamento.

Los calendarios laborales los elaborará la Dirección de la empresa y se publicarán, previo contraste, con los representantes de los empleados.

El margen de flexibilidad respecto al horario base será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento de horario base. No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del servicio.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio de clientes, se atenderá en jornada y horario al de los mismos, con el límite anual de las 1.720 horas de nuestro Convenio, pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

C) Teletrabajo:

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad

de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

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

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

Artículo 20. Vacaciones.

1. Los empleados de la empresa tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que equivalen a veintidós días laborales de lunes a viernes o la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.

2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3. En cualquier caso, los empleados comunicarán la fecha propuesta del comienzo de las vacaciones con al menos dos meses de anticipación. En el supuesto de que fuese la empresa quien decidiese paralizar la actividad de todos los empleados durante el verano, se comunicaría con la misma antelación de dos meses.

4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.

5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por los empleados y deberán ser solicitadas por el responsable correspondiente.

2. En su caso, las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual}}{\text{Horas anuales Convenio}} = \text{Precio hora normal}$$

Hora extraordinaria = Precio hora normal x 1,75.

Hora nocturna o festiva = Precio hora normal x 2,5.

Hora en fiesta patronal (local y provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio hora normal x 4 (desde las veintiuna horas del 24 de diciembre y 31 de diciembre a las veinticuatro horas del 25 de diciembre y 1 de enero).

3. A partir de las catorce horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad del trabajo a turnos.

4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el período de descanso respecto a la siguiente, será como mínimo de doce horas.

5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.

6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche, cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.

7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral, tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.

8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquél en que se efectuaron.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

1. El personal de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y éste como sexta parte del cómputo.

Artículo 23. *Devengo de sueldos.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes. Entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

1. Se establecen los siguientes porcentajes de subida para cada ejercicio:

	Año 1999 — Porcentaje	Año 2000 — Porcentaje
Incremento sobre salario real	1	1
Variable consolidable y prorrateable en 12 pagas	1 garantizado	0,75 garantizado
Variable no consolidable	1 garantizado Según/resultados	0,75 garantizado Según/resultados

2. Fórmula del cálculo del variable a aplicar sobre el resultado del Grupo Ibermática:

Porcentaje resultados	Porcentaje incentivos
$R \leq 40$	$I = 0$
$40 < R \leq 100$	$I = R$
$100 < R \leq 125$	$I = 2R - 100$
$125 < R \leq 175$	$I = R + 25$

Donde R es el porcentaje de realización sobre lo presupuestado.
Y donde I es el porcentaje a aplicar sobre el incentivo presupuestado.

En cualquier caso, durante los años 1999 y 2000, independientemente de que se consiga el resultado o no, se garantiza un 2 por 100 para el primer año y un 1,5 por 100 para el segundo a aplicar al salario real del ejercicio inmediatamente anterior, de cada empleado en Convenio que hubiera sido alta en plantilla, al menos antes del 31 de diciembre del año anterior al de cada uno de estos dos ejercicios con incentivos. Los incentivos no consolidables se abonarán, una vez conocido el resultado del ejercicio.

CAPÍTULO VI

Garantías sindicales

Artículo 25. *Garantías de los representantes de los empleados.*

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa o miembros del Comité Intercentros, legalmente elegidos, podrán disponer para el ejercicio de

la actividad de representación que tengan encomendada, de todas las competencias que en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se les otorga.

Artículo 26. *Comité Intercentros.*

1. Composición.—Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de cien trabajadores que aportarán dos.

2. Actividades.—El Comité Intercentros, tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones:

a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la empresa.

b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la empresa.

c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a empleados de distintos centros de la empresa, sean definidos por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

d) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

3. Constitución: En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones anteriormente señalados.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. Sistema de Votación: Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo, serán de uno, por cada veinte trabajadores o fracción, calculándose este dato el uno de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Normas de buena fe contractual

Artículo 27. *Confidencialidad.*

Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

Anexo al Convenio de Ibermática, durante los años 1999 y 2000

1. Sistema de evaluación individual.—Durante los años 1999 y 2000 se constituirá una Comisión formada por tres miembros elegidos por el Comité y otros tres elegidos por la Dirección de la empresa, que se encargarán de negociar un acuerdo sobre la herramienta retributiva que sustituirá la actual revisión individualizada no recogida en Convenio, a implantar en el futuro. Dicha herramienta se implantará mediante acuerdo del Comité y de la Dirección de la empresa.

2. Regulación de teletrabajo.—Durante el ejercicio de 1999 se ampliará el apartado 19 C que regula el teletrabajo.