

En cumplimiento de lo dispuesto en la citada Orden, de acuerdo con lo previsto en el artículo 81.7 de la Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, procede la publicación de las ayudas y subvenciones concedidas que figuran en el anexo que se acompaña a la presente Resolución.

Mediante comunicación individualizada se notificarán a los solicitantes las resoluciones adoptadas.

La suscripción del Convenio-Programa será requisito imprescindible para hacer efectivas las subvenciones concedidas.

Madrid, 29 de mayo de 2000.—La Secretaria general, Concepción Dancausa Treviño.

## ANEXO

### Colectivo: Fondo de Emergencia Social

Entidad	Programa subvencionado	Importe — Pesetas
Cruz Roja Española.	Fondo de Emergencia Social.	170.500.000
Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España.	Plan de intervención urgente en la comarca de El Poniente de Almería.	45.000.000
Federación de Mujeres Progresistas.	Acciones de acompañamiento al realojo de inmigrantes en El Poniente Almeriense.	12.500.000
Federación de Asociaciones Pro-Inmigrantes Extranjeros en Andalucía-Andalucía Acoge.	Intervención de emergencia social en El Poniente Almeriense.	72.000.000

**12952** RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gedas Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Gedas Iberia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011292), que fue suscrito con fecha 15 de mayo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 19 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GEDAS IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Dirección de «Gedas Iberia, Sociedad Anónima» y los trabajadores a que se refiere el artículo 3.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa existentes actualmente en España, así como a los que durante su vigencia se puedan crear.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores al servicio de «Gedas Iberia, Sociedad Anónima», excepto para el personal directivo y al personal PEC.

Artículo 4. *Vigencia.*

Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Llegado a su término, sus efectos se prorrogarán por años naturales si la Dirección de la empresa o los Representantes de sus trabajadores no lo denuncian con una antelación de tres meses al término de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

El conjunto de los acuerdos contenidos en este Convenio absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales que puedan estar establecidas por la legislación laboral general.

Se respetarán a título individual las situaciones personales que excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantías «ad personam». Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones y acuerdos contenidos en este Convenio que coincidan con alguna de las garantías «ad personam» reconocidas individualmente serán absorbidas y compensadas con las acordadas en este convenio, siempre que éstas sean, en cómputo anual, superiores a las individuales.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Para velar por el cumplimiento de la aplicación del Convenio e interpretar su contenido, se constituirá en un plazo de treinta días una Comisión Paritaria, formada por cuatro representantes de la Dirección de la empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, elegidos por cada una de las partes, preferentemente entre los firmantes del propio Convenio.

La Comisión podrá elegir, de su seno, un Presidente y un Secretario.

Para la adopción de acuerdos, la Comisión se entenderá constituida cuando concurran a sus reuniones, en condiciones de paridad, al menos seis de sus miembros. Tales acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple de sus componentes, pudiendo reflejarse, en este último caso, en la correspondiente acta los votos particulares que se puedan producir.

La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente, como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan plantearse entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, una vez emitido su dictamen, se puedan utilizar las vías administrativas, extra-judiciales y judiciales que correspondan.

#### CAPÍTULO II

##### Jornada de trabajo

Artículo 7. *Jornada laboral.*

1. El personal afectado por este Convenio trabajará un total de 1.800 horas anuales, distribuidas en 225 días, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

2. Por cada trienio de antigüedad, la jornada anual del trabajador se reducirá en un día, hasta el límite mínimo de 223 días. Las fechas de disfrute de los festivos resultantes serán acordadas, dentro del año natural a que correspondan, por el trabajador interesado con la Jefatura del Área de la que dependa.

3. Los períodos de descanso que se establezcan para la comida en cada centro de trabajo durante la jornada no serán retribuidos y se añadirán al tiempo de trabajo efectivo fijado en el apartado anterior, para dar lugar a la jornada de presencia.

4. El personal cuya jornada de trabajo rebase ocasionalmente el límite de cuarenta horas semanales, acumulará el sobrante de horas, con el fin de recuperarlas en tiempo equivalente de descanso.

**Artículo 8. *Períodos de actividad en la empresa.***

La empresa desarrollará sus actividades normales durante todos los días laborables del año. En consecuencia, la jornada de trabajo del conjunto de los trabajadores de cada área se distribuirá de tal forma que quede cubierto todo el período de actividad de la empresa a lo largo del año.

**Artículo 9. *Calendario laboral.***

Para compaginar lo previsto en los dos artículos anteriores, al comienzo de cada año se establecerá un calendario laboral, pactado entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores del centro de trabajo de que se trate, en función de la actividad de la empresa.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos los sábados y domingos, así como las fiestas intersemanales nacionales, autonómicas y locales del lugar donde se encuentre el centro de trabajo.

El calendario fijará asimismo los horarios de los diferentes turnos, horarios que tendrán especialmente en cuenta la necesidad de poder atender en todo momento a los clientes de la empresa con la máxima eficacia.

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

**Artículo 10. *Trabajo a turnos.***

1. En aquellos puestos de trabajo en que lo considere necesario, la Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo de mañana, tarde y noche. Cada uno de dichos turnos tendrá una duración de ocho horas de trabajo real y efectivo y se establecerá un sistema de rotación entre el personal adscrito a los puestos en los que sea de aplicación dicho sistema de trabajo, de tal forma que ningún trabajador permanezca más de cuatro semanas en un determinado turno, salvo adscripción voluntaria o acuerdo entre los propios trabajadores.

2. Todo el personal adscrito a turnos percibirá un complemento de puesto de trabajo por un importe de 15.000 pesetas brutas mensuales bajo el concepto «Plus de turnicidad».

**Artículo 11. *Vacaciones.***

1. Cada trabajador tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones anuales, que deberán ser disfrutados necesariamente dentro del año natural al que correspondan, en las fechas en que se fijen de común acuerdo entre el trabajador y la Jefatura del área a la que está adscrito.

2. Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural al que corresponden, se garantizará el derecho de disfrute para el año siguiente, preferentemente durante el primer trimestre del mismo.

3. Igualmente en el caso de que por necesidades del servicio se produzca un desplazamiento de las vacaciones con menos de dos meses de antelación a la fecha de inicio previamente acordada, independientemente de que sea en período estival o no, se compensarán aquellos gastos no recuperables en los que haya incurrido el empleado previa presentación de justificantes.

4. Si bien se procurará hacer coincidir los períodos de vacaciones con el período de verano, en aquellas áreas en que ello no sea posible se establecerá un sistema de rotación entre los diversos trabajadores, con el fin de que en años sucesivos todos ellos tengan la posibilidad de disfrutarlas en dicho período.

5. La incapacidad temporal o el descanso por maternidad iniciados más de quince días antes de la fecha prevista para el comienzo de las vacaciones y que persista en la indicada fecha, suspenderá el inicio de tales vacaciones, que se disfrutarán posteriormente, en las fechas que de común acuerdo se fijen entre las partes, pero en todo caso dentro del año natural de que se trate. En el supuesto de persistir la situación al acabar el año sin que el trabajador haya podido disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, que en ningún caso podrán ser compensadas económicamente.

6. Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de sus vacaciones no hubieran completado un año de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios previsto dentro del año natural de que se trate.

**Artículo 12. *Permisos retribuidos.***

El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos no contemplados en el apartado anterior, se efectuarán siempre a cuenta de horas acumuladas. Si el solicitante no dispusiera de ellas, sólo serán retribuidos los permisos inferiores o iguales a media jornada que previamente hayan sido autorizados por su jefatura.

**Artículo 13. *Excedencias.***

Las excedencias se registrarán asimismo de acuerdo con lo establecido por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador a quien le sea concedida una excedencia voluntaria no tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo, que será cubierto en la forma que corresponda.

Al término de su excedencia, le será asignado, si hubiere vacantes para ello, un puesto de su categoría. En caso contrario, y en tanto no se produzca dicha vacante, podrá serle asignado provisionalmente un cometido de categoría inferior.

**Artículo 14. *Prestación del Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio.***

1. Durante el tiempo en que el trabajador preste el Servicio Militar obligatorio (o el voluntario, si es para anticipar el cumplimiento de aquél) o el Servicio Social sustitutorio, la Dirección de la empresa le reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando o uno similar.

2. En caso de poder compaginarlo con las obligaciones militares o del Servicio Social sustitutorio, y con la debida autorización de la Autoridad que corresponda, el trabajador podrá pedir a la empresa trabajar a tiempo parcial durante dicho período. La Dirección de la empresa, a la vista de las circunstancias concretas de cada caso, podrá aceptar o rechazar libremente el ofrecimiento del trabajador.

3. Una vez terminado el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio, el trabajador dispondrá de dos meses para reincorporarse a su trabajo. Transcurrido dicho plazo sin que el trabajador haya solicitado dicha reincorporación, a la misma, se entenderá que renuncia a ello, dándose por definitivamente extinguida la relación laboral.

**CAPÍTULO III****Organización del trabajo****Artículo 15. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de ello, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información y propuesta en materia de organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por este Convenio y la legislación general de aplicación al caso.

**Artículo 16. *Control de accesos.***

El personal afectado por este Convenio se someterá a los controles de entrada y salida previstos por la Dirección de la empresa o de los clientes en cuyos centros de trabajo se preste el servicio.

**Artículo 17. *Derechos sobre la propiedad intelectual.***

La propiedad intelectual y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este Convenio en virtud de su contrato de trabajo con la empresa, corresponderá a ésta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

**Artículo 18. *Confidencialidad.***

En el ejercicio de sus funciones, todos los trabajadores se registrarán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información a la que puedan tener acceso por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa.

## CAPÍTULO IV

**Clasificación profesional**Artículo 19. *Grupos y categorías profesionales.*

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

## 1. Grupo Técnico.

Product Manager.  
Jefe de Proyecto.  
Consultor.  
Técnico de Sistemas.  
Programador de Sistemas.  
Coordinador.  
Preparador.  
Operador.  
Operador Help-Desk.  
Analista.  
Programador.

## 2. Grupo Staff.

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

Artículo 20. *Valoración de puestos de trabajo.*

Se constituirá una Comisión de Valoración de puestos de trabajo, formada por cuatro representantes de la Dirección de la empresa y cuatro miembros del Comité de Empresa, con objeto de definir las funciones y determinar encuadramiento y la adecuación de cada puesto de trabajo a una determinada categoría de la empresa.

Artículo 21. *Formación.*

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores asumen el compromiso de potenciar la formación continuada, en base a la prevista evolución del negocio y de las tecnologías, procediendo a establecer los adecuados Planes de Reciclaje y Desarrollo para mejorar la cualificación técnica del personal, como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo.

## CAPÍTULO V

**Plantillas, movilidad y promoción del personal**Artículo 22. *Plantillas.*

Cuando se prevea que vaya a producirse un cambio sustancial en la estructura de las plantillas de la empresa y, en todo caso, al principio de cada semestre, la Dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa la estructura actualizada de las mismas, distribuidas por Áreas y especialidades, todo ello de acuerdo con el Presupuesto anual aprobado.

Artículo 23. *Ingresos.*

1. La Dirección de la empresa incorporará en plantilla al personal que considere necesario para el buen funcionamiento de la empresa.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se intentarán cubrir los nuevos puestos con personal de la propia empresa. A tal efecto se notificará al Comité de Empresa la previsión de puestos a cubrir, con indicación de su denominación, especialidad, categoría profesional y criterio de selección que se va a seguir; asimismo se comunicarán a los colaboradores, a través de la Intranet de la empresa o de otros medios, las ofertas de puestos vacantes existentes, a los efectos de que quienes estén interesados en intervenir en las pruebas de selección lo pongan en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 24. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso pasará un período de prueba de 6 meses. Durante el período de prueba, el trabajador deberá desarrollar las funciones que constituyan el puesto de trabajo. Dicho período quedará interrumpido durante el tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o período vacacional, de tal forma que al término de la misma se reanudará el cómputo del citado período. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por rescindido el contrato, sin necesidad de dar ningún tipo de preaviso o justificar dicha decisión y sin derecho a percibir indemnización o compensación alguna.

Artículo 25. *Movilidad del personal.*

Por ser ésta una empresa en fase de rápida expansión, la Dirección de la empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá reubicar al personal sobrante de una determinada Área de un centro de trabajo dentro del mismo, siguiendo para ello las siguientes pautas, siempre en condiciones de idoneidad:

- Personal voluntario.
- Personal de las categorías en que existe la demanda, en orden inverso a la antigüedad en la empresa.
- Personal de otras categorías, también en orden inverso a la antigüedad en la empresa.

Artículo 26. *Traslados.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que un área o actividad fuese trasladada a otro centro de trabajo, se aplicarían al mismo idénticos criterios que los previstos en el artículo 25.

## CAPÍTULO VI

**Condiciones económicas**Artículo 27. *Niveles retributivos.*

1. Cada categoría profesional tendrá diversos niveles retributivos, que constituyen el salario base mínimo garantizado para todo trabajador adscrito a la categoría y nivel que tenga asignado.

2. Los valores anuales brutos de los salarios base para 2000 aparecen recogidos en el anexo 1.

Tales retribuciones corresponden a una jornada completa ordinaria. En caso de contratarse a algún trabajador a tiempo parcial o mediante alguna otra modalidad que legalmente permita el pago de un salario inferior, se adecuará el salario del trabajador a las condiciones específicas de su contratación.

3. Sobre el valor retributivo asignado a cada trabajador, la Dirección de la empresa practicará las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, deducciones de cuota de la Seguridad Social y demás deducciones que legalmente correspondan.

Artículo 28. *Promoción económica.*

1. Cuando la Dirección de la empresa entienda que las circunstancias del mercado o las propias de un determinado trabajador lo hacen aconsejable, podrá fijarle libremente un salario base individual superior al previsto para su categoría y nivel, sin que ello pueda ser considerado como precedente o discriminatorio respecto de otros trabajadores de sus mismos categoría y nivel.

2. En cualquier caso, todo trabajador que, transcurridos tres años desde su incorporación a una determinada categoría, siga percibiendo el nivel salarial inferior de la misma, accederá automáticamente al nivel inmediatamente superior al mismo, dentro de su categoría.

Artículo 29. *Forma de pago del salario.*

1. Una vez determinado el salario individual de cada trabajador, le será abonado mediante transferencias bancarias en 14 pagas anuales del mismo importe bruto, correspondientes a las doce mensualidades del año, más dos gratificaciones extraordinarias, denominadas «de verano» y «de Navidad», que serán abonadas en los meses de julio y diciembre de cada año. La de verano corresponderá al primer semestre del año y la de Navidad, al segundo.

2. Al personal incorporado o que cese en la empresa durante el año de que se trate, le serán abonadas las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el semestre natural de que se trate.

3. El personal que está prestando el Servicio Militar o el Servicio Social sustitutorio a que se refiere el artículo 14 percibirá las citadas pagas extraordinarias como si estuviera trabajando.

#### Artículo 30. *Antigüedad.*

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios en la empresa a tiempo completo. El personal que trabaje a tiempo parcial percibirá este plus salarial en proporción a su jornada.

#### Artículo 31. *Cómputo de trienios.*

Los trienios que se cumplan entre los días 1 y 15 de cada mes se devengarán y harán efectivos con efectos del propio mes. Los que se cumplan entre los días 16 y el último día del mes, con efectos del mes siguiente.

#### Artículo 32. *Cuantía de los trienios.*

La cuantía en cómputo anual para el 2000 de tales trienios aparece recogida en el anexo 2 de este Convenio.

Su importe se dividirá en catorce mensualidades y se abonará juntamente con el resto del salario, en la forma indicada en el artículo 29.

#### Artículo 33. *Trabajo nocturno.*

1. Las horas trabajadas por el personal adscrito al turno de noche que estén comprendidas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, se abonarán incrementadas en un 20 por 100 del salario base individual del trabajador más antigüedad.

2. La fórmula de cálculo de este complemento salarial será la siguiente:

$$\text{Nocturnidad} = (S + A) \times 0,20/J$$

Siendo:

S = Salario base anual individual.

A = Antigüedad anual individual.

J = Jornada anual individual.

#### Artículo 34. *Guardias y trabajos en festivos.*

1. El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar en día festivo percibirá un complemento salarial por cada día festivo trabajado, sin perjuicio de su derecho al descanso compensatorio correspondiente.

2. Este complemento salarial se establece para el año 2000 en:

Hasta cuatro horas de trabajo efectivo en festivo: 7.500 pesetas brutas  
Más de cuatro horas y hasta diez horas de trabajo efectivo en festivo: 15.000 pesetas brutas

Más de diez horas: 22.500 pesetas brutas

Si se ocasionan gastos adicionales, se compensarán previo justificante.

3. A este efecto, se considerarán también y además de lo previsto en el artículo 9 como días festivos las noches del 24 y del 31 de diciembre.

4. Se establece un servicio de guardia para el personal de soporte de segundo nivel de sistemas críticos.

El personal afectado se obliga a:

Estar permanentemente localizable mediante medios de localización remota. Dar soporte remoto en caso de necesidad para la superación de incidencias que afecten a la disponibilidad de los sistemas críticos.

En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, personarse en el puesto de trabajo en un período de tiempo no superior a 1,5 horas (contado a partir del momento en que se llegue a la conclusión de no ser posible la solución remota del problema), para intentar resolverla «in situ».

Realizar 15 turnos de guardia al año, como máximo.

#### Artículo 35. *Retribución de los turnos de guardia.*

El personal que deba realizar servicios de guardia percibirá las siguientes compensaciones:

1. Por guardia «larga» (siete días ininterrumpidos, desde las ocho de la mañana de un lunes hasta la misma hora del lunes siguiente): 55.435 pesetas por turno de guardia.

2. Por guardia «corta» (seis días ininterrumpidos, desde las ocho horas de un lunes hasta las ocho horas del domingo siguiente): 44.348 pesetas por turno de guardia.

3. Por intervención con desplazamiento:

3.1 Gastos de transporte (kilometraje + peajes).

3.2 Gastos de manutención, previa presentación de justificante.

3.3 Horas compensadas.

3.4 Plus de festivo si procede

#### Artículo 36. *Comisión de Seguimiento.*

Para velar por la buena marcha del servicio, se creará una Comisión de Seguimiento de Incidencias y de Trabajos en Festivos, que se reunirá semestralmente para evaluar el servicio de guardias e incidencias fuera del horario laboral.

Dicha Comisión estará formada por representantes de las áreas afectadas y podrá solicitar a la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio la revisión de la regulación de este servicio prevista en los dos artículos anteriores 34 y 35.

#### Artículo 37. *Trabajo en días señalados*

El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar los días de Navidad, Año Nuevo o las noches del 24 y 31 de diciembre, percibirá un plus de 20.000 pesetas brutas por día trabajado, adicionalmente a los otros complementos salariales a los que tuviera derecho.

#### Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

Dado que las horas trabajadas por encima de la jornada laboral serán compensadas en los términos previstos en el artículo 7.4, no serán retribuidas en ningún caso.

### CAPÍTULO VII

#### Instituciones sociales

#### Artículo 39. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

1. La empresa complementará la prestación económica por enfermedad común, accidente o enfermedad profesional hasta el 100 por 100 de la suma de los conceptos de salario base individual más antigüedad del trabajador.

2. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán exclusivamente durante el primer mes de baja por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al del comienzo de la incapacidad temporal.

#### Artículo 40. *Tramitación.*

Sin perjuicio de la obligación del trabajador de avisar telefónicamente de su ausencia a la empresa con carácter inmediato, los partes de baja por enfermedad deberán entregarse en el Área de Personal de la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión. En caso de imposibilidad de entrega personal, serán cursadas por correo dentro del mismo plazo.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias solamente se harán efectivas previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

#### Artículo 41. *Disminuidos físicos.*

La Dirección de la empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas a los trabajadores de su plantilla declarados en situación de invalidez parcial o total para su profesión habitual por los organismos competentes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

Ello no obstante, cuando existan manifestaciones de dificultades para asignarle un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional y a sus condiciones físicas, el trabajador podrá optar por percibir una indemnización, con

la consiguiente rescisión de su contrato de trabajo. Si tiene cincuenta y cinco o más años de edad, dicha indemnización será de 5.100.000 pesetas brutas; si no alcanza dicha edad, a la citada cantidad se le añadirán 22.000 pesetas brutas por cada mes natural completo que le falte para completar los cincuenta y cinco años, con un tope de sesenta meses.

#### Artículo 42. Seguro colectivo de vida.

1. La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida, que dará cobertura a todo trabajador menor de sesenta y cinco años que figure dado de alta en su plantilla en el momento de producirse el evento de que se trate.

2. A los solos efectos de dicha cobertura se considerará asimilado al alta al trabajador que, habiendo agotado el período de incapacidad temporal, se encuentre pendiente de declaración de invalidez permanente por parte de los organismos competentes de la Seguridad Social.

3. En tanto la póliza se mantenga en vigor, dicho seguro cubrirá las siguientes contingencias:

3.1 En caso de fallecimiento del trabajador, abono a sus beneficiarios de un capital igual a 1,85 veces al salario anual base individual que percibiese aquél en el momento de su fallecimiento.

3.2 Si el fallecimiento del trabajador se produce como consecuencia accidente, abono a sus beneficiarios de otra cantidad igual que la estipulada en el apartado 3.1 de este artículo.

3.3 Si el trabajador es declarado estar afecto de una invalidez permanente absoluta para todo trabajo, pago anticipado al mismo del capital a que se refiere el apartado 3.1 de este artículo.

4. La empresa se compromete a obtener por parte de la compañía aseguradora una copia de esta póliza que será entregada a los trabajadores de forma anual e individual.

#### Artículo 43. Créditos para viviendas.

1. El personal de la empresa podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada al hogar familiar del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

2. Una Comisión Mixta integrada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores regulará la asignación de créditos.

3. La cuantía de cada uno de estos créditos será de 1.000.000 de pesetas, sin que la suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia de este Convenio pueda rebasar los 10.000.000 de pesetas por año. El tipo de interés se fijará en función de la situación de los tipos generales de interés, sin que en ningún caso pueda rebasar del 5 por 100.

#### Artículo 44. Fondo Social.

El Comité de empresa gestionará un Fondo Social, al que la empresa aportará anualmente, mediante pagos trimestrales, la cantidad bruta de 4.000.000 de pesetas, importe que se revisará trimestralmente en función del número de trabajadores que tenga la empresa en cada momento, tomando como referencia el número de empleados a 1 de enero de 2000.

Dicho Fondo Social tiene por objeto atender necesidades económicas urgentes del personal, derivadas de situaciones de incapacidad temporal, invalidez, disminución física y psíquica, minusvalía, etc.

#### Artículo 45. Subvención comedor

La empresa subvencionará la comida en los días efectivamente trabajados a través de tickets comedor por un importe de 850 ptas.

Esta subvención se hará efectiva una vez se haya acordado el procedimiento y cerrado el acuerdo con la empresa proveedora de los tickets comedor, por lo que el incremento en la subvención del comedor se realizará a partir de la fecha de firma del presente convenio, sin efectos retroactivos.

El importe de dicha subvención se actualizará anualmente en función del IPC previsto, por lo que no será de aplicación para esta actualización la disposición adicional primera del presente convenio.

Esta actualización se realizará siguiendo las siguientes pautas:

Año 2000: 850 pesetas.

Año 2001: 850 pesetas + IPC previsto 2001.

Año 2002: 850 pesetas + IPC real 2001 + IPC previsto 2002.

#### Artículo 46. Condiciones de viaje, dietas y kilometraje

1. Los traslados con carácter indefinido de trabajadores a otro centro de trabajo de la misma empresa que exijan cambio de residencia se registrarán por lo establecido en la legislación vigente en esta materia así como en lo previsto en los artículos 25 y 26 del presente convenio.

2. Por necesidades del trabajo la Dirección de la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores fuera de su centro de trabajo habitual.

3. Se distinguirá entre los siguientes dos grandes grupos de desplazamientos:

a) Desplazamientos de largo recorrido: Aquellos desplazamientos superiores a 100 kilómetros del centro de trabajo habitual o que requieran pernocta fuera del domicilio habitual.

b) Desplazamientos de corto recorrido: Aquellos desplazamientos inferiores a 100 kilómetros del centro de trabajo habitual y que no requieran pernocta fuera del domicilio habitual.

4. El derecho de pernocta fuera del domicilio habitual para desplazamientos inferiores a 100 kilómetros del centro de trabajo habitual, se establecerá según la penosidad del recorrido o tiempo prolongado de estancia, y siempre con carácter voluntario del afectado.

5. No se considerarán desplazamientos sujetos a la percepción de dietas, aquellos desplazamientos inferiores a 15 kilómetros del centro de trabajo habitual.

6. No se considerarán desplazamientos sujetos a percepción de kilometraje los desplazamientos «in itinere» si el lugar de trabajo, sea cual fuere, se encuentra en un radio de 15 Km. del centro de trabajo habitual.

7. En el marco de esta situación, en ningún caso será computable como jornada de trabajo efectiva el tiempo dedicado al desplazamiento «in itinere» desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de trabajo asignado permanente o provisionalmente, cuando estos desplazamientos se produzcan al inicio o final de la jornada diaria.

8. Se considerarán desplazamientos sujetos a kilometraje, los realizados desde el centro de trabajo al lugar de trabajo, cualquiera que sea el número de kilómetros efectuados.

9. Los importes compensados por la empresa en concepto de dietas y kilometraje están reflejados en el anexo 3, y entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio, sin efectos retroactivos. Estos conceptos se incrementarán anualmente según lo previsto en la disposición adicional primera.

10. Los viajes en comisión de servicio de largo recorrido iniciados, por necesidades de la empresa, en día festivo, darán derecho al percibo del correspondiente plus de festivo según lo previsto en el artículo 34 del presente convenio, pero no a la compensación del tiempo de descanso.

11. Se constituirá una Comisión que evaluará las condiciones actualmente vigentes para los viajes en comisión de servicio, y elaborará y publicará una normativa interna que regule dichas condiciones.

#### Artículo 47. Prejubilaciones

1. Las partes constituirán una comisión con objeto de elaborar las normas, condiciones e indemnizaciones a percibir por los trabajadores que cesen en la compañía a partir de los sesenta años. Esta misma comisión será la encargada de gestionar las solicitudes.

2. Los acuerdos alcanzados por esta Comisión tendrán una vigencia que finalizará el 31/12/2002.

3. Con objeto de poder conceder estas indemnizaciones, la compañía provisionará los siguientes importes:

3.1 Quince millones de pesetas durante el año 2000

3.2 Quince millones de pesetas durante el año 2001

3.3 Treinta millones de pesetas durante el año 2002

4. En ningún caso el coste global de las indemnizaciones, durante la vigencia de este convenio, podrá exceder de sesenta millones de pesetas.

### CAPÍTULO VIII

#### Otros

#### Artículo 48. Prevención de riesgos laborales.

Las partes negociadoras de este Convenio reconocen la necesidad de progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos inherentes al tipo de trabajo de la empresa.

Se constituirá a este efecto una comisión responsable de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Vigilancia de la Salud Laboral.

A este respecto, se estudiará la mejora de las revisiones anuales del trabajador en relación con los conceptos más específicos, en función del tipo de trabajo realizado.

#### Artículo 49. *Faltas y sanciones*

1. Para la clasificación de las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa, así como para las sanciones aplicables, se estará a lo dispuesto en el «Convenio Nacional de empresas Consultoras de planificación, organización de empresas y contable». En lo no dispuesto en ese Convenio, se aplicará lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo anterior, se considerará adicionalmente como falta leve el uso del material, de las instalaciones o equipos de la empresa o del cliente para fines personales, salvo que dicho uso esté debidamente autorizado.

3. Igualmente, sin perjuicio de lo anterior, se considerarán adicionalmente como faltas muy graves:

Revelar datos confidenciales relativos a la empresa, a sus clientes, a sus socios comerciales o a sus trabajadores, a los que el empleado pueda tener acceso como consecuencia de su actividad laboral,

revelar o ceder sin la autorización pertinente, datos de tipo personal a los que el empleado pueda tener acceso como consecuencia de su actividad laboral.

4. Las faltas detalladas en los anteriores puntos 2 y 3, serán sancionadas según lo establecido en el «Convenio Nacional de empresas Consultoras de planificación, organización de empresas y contable».

5. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa. En el caso de faltas graves y muy graves en las que exista obligación de comunicación de la sanción por escrito, la empresa facilitará copia de esta comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

#### Artículo 50. *Comité intercentros.*

Según lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se constituirá, cuando se den las circunstancias para ello, un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece y cuya competencia se extenderá a todo el ámbito de la empresa. Se encomendará al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

#### Artículo 51. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, ambas partes negociadoras se reunirán, dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial, al objeto de determinar necesariamente por unanimidad de ambas partes si es válido por sí solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. La falta de unanimidad de ambas partes determinará la necesidad de renegociar la totalidad del convenio colectivo.

#### Disposición adicional primera.

##### A) Actualización de las tablas salariales año 2000.

1. Los conceptos retributivos reflejados en el presente Convenio están incrementados en la cuantía de aplicar el Incremento de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional previsto para 2000 más un punto y se pagarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real anual en el conjunto nacional experimentara un aumento superior al IPC previsto, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2000 los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo hasta el límite del 100 por 100 del

IPC real más un punto. La diferencia resultante la abonará la empresa de una sola vez. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 2001.

3. Idéntico incremento al que representan las nuevas tablas se hará también efectivo para aquellos conceptos salariales garantizados ad personam para el colectivo procedente de Seat. Estos importes constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 2001.

##### B) Actualización de las tablas salariales año 2001.

1. Con efectos a partir de 1 de enero del 2001, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y aquellos conceptos salariales garantizados «ad personam» para el colectivo procedente de «Seat» se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el Incremento de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional previsto para el año 2001, más 1,25 puntos.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real anual en el conjunto nacional, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero del 2001 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del IPC real más 1,25 puntos. La diferencia resultante la abonará la empresa de una sola vez. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2002.

##### C) Revisión salarial año 2002.

1. Con efectos a partir de 1 de enero del 2002, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y aquellos conceptos salariales garantizados «ad personam» para el colectivo procedente de «Seat» se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el Incremento de Precios al Consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2002 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más 1,25 puntos.

2. Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real anual en el conjunto nacional experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero del 2002 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del IPC real más 1,25 puntos. La diferencia resultante la abonará la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 2002 será igual al IPC real más 1,25 puntos.

### ANEXO 1

#### Tablas anuales de salarios base para el 2000

##### 1. Grupo Técnico

###### Producto Manager:

Senior .....	5.877.433
Confirmed .....	4.444.194
Junior .....	3.072.470

###### Jefe de Proyecto:

Senior .....	5.877.433
Confirmed .....	4444.194
Junior .....	3.072.470

###### Consultor:

Senior .....	5.877.433
Confirmed .....	4444.194
Junior .....	3.072.470

###### Técnico de Sistemas:

Senior .....	5.548.799
Confirmed .....	4.195.699
Junior .....	3.072.470

###### Analista:

Senior .....	5.110.832
Confirmed .....	3.864.512
Junior .....	3.005.924

## Programador de Sistemas:

Senior .....	4.253.865
Confirmed .....	2.835.915
Junior .....	1.915.946

## Coordinador:

Senior .....	4.076.633
Confirmed .....	2.717.750
Junior .....	1.915.946

## Programador:

Senior .....	4.076.633
Confirmed .....	2.717.750
Junior .....	1.915.946

## Preparador:

Senior .....	3.915.905
Confirmed .....	2.409.782
Junior .....	1.915.946

## Operador:

Senior .....	3.915.905
Confirmed .....	2.409.782
Junior .....	1.915.946

## Operador Help-Desk:

Senior .....	3.915.905
Confirmed .....	2.409.782
Junior .....	1.915.946

## 2. Grupo Staff

## Consultor Ventas:

Senior .....	5.877.433
Confirmed .....	4.444.194
Junior .....	3.072.470

## Técnico en Marketing:

Senior .....	2.363.225
Confirmed .....	2.100.162
Junior .....	1.925.798

## Técnico en Recursos Humanos:

Senior .....	2.363.225
Confirmed .....	2.100.162
Junior .....	1.925.798

## Controllor:

Senior .....	2.363.225
Confirmed .....	2.100.162
Junior .....	1.925.798

## Contable:

Senior .....	2.363.225
Confirmed .....	2.100.162
Junior .....	1.925.798

## Secretaria:

Senior/de Dirección .....	2.363.225
Confirmed .....	2.100.162
Junior .....	1.925.798

## Oficial Administrativo:

Senior .....	1.801.446
Confirmed .....	1.647.131
Junior .....	1.503.600

## Telefonista/Recepcionista:

Senior .....	1.644.518
Junior .....	1.503.600

## ANEXO 2

## Tablas anuales del complemento de antigüedad para el 2000

Numero trienio	Anual	Acumulado anual
1	26.143	26.143
2	34.882	61.025
3	43.318	104.343
4	43.318	147.661
5	52.143	199.804
6	52.143	251.947
7	60.665	312.612
8	60.665	373.277
9	69.295	442.572
10	69.295	511.867
11	77.926	589.793
12	77.926	667.719
13	86.556	754.275
14	86.556	840.831
15	95.186	936.017
16	95.186	1.031.203

## ANEXO 3

## Dietas y kilometraje

## A) Importes de las dietas de largo recorrido (pesetas)

## Grupos de países

	I	II	III	IV
Desayuno .....	515	618	721	979
Comida .....	2.575	2.936	3.502	4.223
Cena .....	2.575	2.936	3.502	4.223
<b>Total .....</b>	<b>5.665</b>	<b>6.490</b>	<b>7.725</b>	<b>9.425</b>

Se mantiene la distribución de países según las regiones de acuerdo con la distribución vigente actualmente.

## B) Importe de las dietas de corto recorrido (pesetas)

1.545

## C) Importe de las compensaciones por kilometraje

Pesetas/km	Tipo de coche
12,36	Coche en arrendamiento/Gasolina.
9,27	Coche en arrendamiento/Diésel.
31,93	Coche propio/Gasolina o diésel.

## 12953

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja, remitido por la Comisión Paritaria del III Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos, dando cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional sexta del citado Convenio.

Visto el texto del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja, remitido por la Comisión Paritaria