

Inv. número 1917-4-677.
 (US \$ 200.000) 38.354.000 pesetas.
 Church, Frederik E.
 In the woods of Jamaica, West Indies, 1865.
 Óleo, grafito sobre cartón: 30,3 × 50,5 cm.
 Inv. número 1917-4-672 C.
 (US \$250.000) 47.942.500 pesetas.
 Church, Frederik E.
 Study for «Rain Season in the tropics», 1865.
 Grafito sobre papel: 13,2 × 20,7 cm, c/marco 36 × 46 cm.
 Inv. número 1917-4-771.
 (US \$50.000) 9.588.500 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

18109 *RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima» (Código de convenio número 9011722), que fue suscrito con fecha 10 de agosto de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal 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 septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUJITSU ICL ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

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 de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima», que en la actualidad, o en el futuro, presten sus servicios en sus centros de trabajo, a excepción del centro de trabajo del polígono industrial Guadalhorce (Málaga).

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 extrasalariales).

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de abril de 1998 hasta el 31 de marzo de 2000, 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 período 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 período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPÍTULO SEGUNDO

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 opongan a lo dispuesto en este Convenio. 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, concedidas voluntariamente por la empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas 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 empresa, la Dirección de la compañía mantendrá su política de aplicación excepcional del mecanismo de absorción y compensación previsto legalmente (artículo 26.5 ET). Dicha excepcionalidad operará únicamente en aquellos casos en que el empleado, 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 tres representantes de cada una de las partes designadas, por y preferentemente, entre las personas que fueron miembros de la Comisión Negociadora, pero en todo caso deben reunir la condición de representantes legales de cualquiera de las partes.

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 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.

CAPÍTULO TERCERO

Régimen de trabajo

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

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá al principio de la promoción profesional del personal fijo de la Compañía. En cumplimiento de este principio se establecen como criterios para dicha cobertura, los siguientes:

1.º Los puestos de nueva creación o las vacantes que se produzcan en la compañía se cubrirán con aquellos trabajadores que reuniendo el nivel suficiente de idoneidad para el puesto desempeñen su actividad en el departamento al que está adscrito la plaza vacante.

2.º En el supuesto de que el puesto de trabajo no pueda ser cubierto conforme al criterio anterior será ofrecido a través de convocatoria interna a todo el personal de plantilla de la empresa.

3.º La compañía solamente podrá recurrir a la contratación externa de trabajadores en aquellos casos en los que el puesto de trabajo no haya podido cubrirse por el sistema de promoción interna anteriormente mencionado.

Artículo 9. *Excepciones al sistema de provisión de plazas.*

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo previsto en el precepto anterior los siguientes casos:

a) Los puestos de trabajo previstos en el sistema de clasificación profesional y los que impliquen funciones de «mando» y/o «confianza».

b) Los supuestos en los que por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes la Dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.

c) Los puestos que se revaloricen por el trabajo de quien los desempeña e implique, de acuerdo con la legislación vigente, la necesidad de reconocer al trabajador su nueva categoría profesional.

d) Los puestos de trabajo que sin implicar «mando» o «confianza» por sus características técnicas o por afectar a la organización de la empresa requieran ser cubiertos directamente por la Dirección.

En estos casos corresponde a la Dirección de la compañía la designación de la persona que debe cubrir la plaza, viniendo obligada a comunicarlo por escrito a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Cobertura dentro del departamento.*

Para la cobertura de un puesto de trabajo por un empleado del departamento al que está adscrita la plaza vacante, el responsable de aquel enviará propuesta motivada a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 11. *Convocatoria interna.*

Los puestos de trabajo no ocupados por cobertura interna de los trabajadores del Departamento serán ofrecidos a todos los trabajadores fijos de plantilla de la Compañía a través de convocatoria interna, que se desarrollará de acuerdo a las siguientes normas:

1.º Candidatos:

Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores fijos de plantilla, si bien la Dirección de Recursos Humanos podrá excluir a aquellas personas en las que concurran alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

a) Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a dieciocho meses.

b) Haber recibido con cargo a la compañía formación profesional específica para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un periodo superior a nueve meses.

c) No haber superado las pruebas en una convocatoria anterior para un puesto de igual o similar categoría al que pretende concursar, dentro de los seis meses anteriores.

2.º Presentación de solicitudes:

Dentro del plazo de diez días naturales desde la publicación de la Convocatoria los trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes ante la Dirección de Recursos Humanos.

El trabajador a los solos efectos informativos, dará traslado de una copia de su solicitud al responsable del departamento en el que desempeña su actividad profesional.

3.º Exclusión de candidatos:

En el plazo de siete días laborables a partir de la conclusión del período de presentación de las solicitudes, si la Dirección de Recursos Humanos hubiese adoptado la decisión de excluir a algún candidato, lo comunicará individualmente a través de resolución motivada, que podrá ser impugnada por el trabajador afectado ante la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los cuatro días laborables posteriores a la fecha de su comunicación. En estos casos la Dirección de Recursos Humanos deberá resolver en el plazo improrrogable de dos días laborables.

4.º Condiciones y publicidad de la convocatoria:

1. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos establecer las condiciones que deben reunir los concursantes en función de las plazas que se convoquen.

En cada una de las convocatorias se hará constar, al menos, los siguientes datos:

a) Grupo profesional y funciones principales de las plazas.

b) Número de plazas convocadas y centro de trabajo al que corresponden.

c) Características y méritos profesional requeridos para optar a las plazas objeto del concurso.

d) Duración del periodo de adaptación que deberán superar los trabajadores seleccionados para consolidar el nuevo puesto.

e) Pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.

f) Fecha de comienzo de las pruebas.

2. La Dirección de Recursos Humanos dará publicidad de cada convocatoria interna a través de su colocación en los tabloneros de anuncios que deberán existir en los centros de trabajo.

5.º Tribunal calificador:

El Tribunal calificador que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna será designado por la Dirección de la compañía, a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos.

En el desarrollo de las pruebas de carácter profesional tiene derecho a participar, con voz pero sin voto, hasta un máximo de tres representantes de los trabajadores y la Dirección vendrá obligada a comunicarles los resultados globales de la convocatoria interna.

6.º Resolución de la convocatoria interna:

Las calificaciones emitidas por el Tribunal serán hechas públicas a través de los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo, pudiendo ser impugnadas ante la Dirección de Recursos Humanos por los trabajadores afectados, dentro del plazo de tres días laborables, contados a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados.

7.º Plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo:

Los trabajadores que hayan obtenido las plazas objeto de la convocatoria serán requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior al mes, contado desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria.

8.º Procedimiento de impugnación:

El procedimiento de impugnación señalado en los apartados números 3 y 6 de este precepto no significa, en ningún caso, un límite al ejercicio del derecho impugnatorio del trabajador ante la jurisdicción competente, si bien se configura como un trámite previo a la interposición de la correspondiente demanda.

9.º En el supuesto de que únicamente se haya presentado un solo candidato, si la Dirección de Recursos Humanos estimase que reúne las

condiciones requeridas de capacidad e idoneidad podrá optar por designar a ese empleado para la cobertura de la vacante.

10. No superación del período de adaptación:

En el supuesto de que el trabajador no superase el período de adaptación será reincorporado al puesto que venía ocupando con anterioridad a la resolución de la convocatoria interna.

Artículo 12. *Contratación temporal.*

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

Los trabajadores, 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 de vacantes.
- b) Que la compañía siga necesitando sus servicios y el responsable del departamento haya emitido Informe favorable de la actividad desarrollada durante el período de vigencia de su contrato temporal.

Artículo 13. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con lo establecido en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse este tipo de contratos, cuando el trabajo o tarea a realizar esté limitado, entre otros, por el contrato suscrito con un cliente. 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 del contrato del cliente.

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período 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 período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

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

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

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

Artículo 15. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores 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 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 empresa será responsable de promover, organizar, difundir, coordinar y supervisar todas las actividades de formación de las que cuatrimestralmente 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 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 empresa dará facilidades a aquellos trabajadores 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 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 fuese declarado en situación de incapacidad permanente total, la empresa deberá suministrarle la formación profesional adecuada para que pueda ocupar otro puesto, preferentemente en el mismo centro de trabajo acorde con sus capacidades residuales.

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, podrá 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 empresa organizará en aquellos centros en que se considere conveniente, y fuera del horario de trabajo, grupos internos para aprendizaje y desarrollo de los conocimientos en idiomas relacionados con la actividad laboral. La asistencia a estos grupos será gratuita para el empleado, salvo los gastos del material didáctico requerido.

II) En aquellos centros de trabajo en los que no se organicen grupos internos, la empresa subvencionará un 100 por 100 del coste de los cursos de idiomas, realizados en centros autorizados y según módulos, costes y condiciones similares a los de los grupos internos.

III) Ante necesidades especiales no cubiertas por los cursos internos, la empresa podrá proponer a aquellos trabajadores que lo considere necesario la financiación de hasta el 70 por 100 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 no supere las 100.000 pesetas por curso escolar (1 de septiembre a 31 de agosto).

IV) La empresa abonará a cualquier trabajador 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.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará por mensualidades, previa presentación del justificante correspondiente.

La empresa supervisará el aprovechamiento de esta formación en lenguas no nativas, como premisa para la aprobación de posteriores ayudas.

El trabajador 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 2.000.000 de pesetas 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 y la determinación del alcance cuantitativo de cada ayuda. Para facilitar el acceso a este tipo de ayudas del mayor número posible de trabajadores, se establece para su concesión un límite máximo de 100.000 pesetas brutas por persona y año.

4. La compañía pondrá en marcha planes de formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua, vigente en cada momento.

Artículo 16. *Comisión de formación.*

La Comisión de formación es mixta y paritaria, formada por tres miembros en representación de cada una de las partes, Dirección de la empresa

y trabajadores, estos 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.
- c) Impulsar y controlar que la participación de los empleados 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 a los que se refiere este Convenio Colectivo.
- e) En aquellos casos en los que el trabajador 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) En relación a la puesta en marcha de planes de formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua recibir, al menos, una vez al cuatrimestre, información 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.

Artículo 17. 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 18. Clasificación profesional.

1.º Principios generales de ordenación:

El sistema de clasificación profesional se articula en base a una serie de elementos esenciales:

1. Cada trabajador 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.

2. Cada grupo profesional integra unitariamente a determinados colectivos de trabajadores 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 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 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.

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

7. En el supuesto de que un trabajador 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.

2.º 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 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.

3.º Criterios de equivalencia categoría, grupo profesional:

La aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional exige el establecimiento de una tabla de equivalencias entre el régimen de categorías profesionales vigente en la compañía y el nuevo sistema de encuadramiento por grupos profesionales. Sin embargo, el encuadramiento funcional por categorías profesionales ha venido siendo completado en el Convenio Colectivo con la incorporación de puestos de trabajo como criterio de delimitación profesional. Esto explica que existan trabajadores con igual categoría pero que su salario tablas viene determinado por el puesto de trabajo que ocupan. A partir de la existencia de esta disparidad funcional se justifica que en la tabla de equivalencias aparezcan categorías profesionales idénticas en su origen que se encuadran en grupos profesionales distintos.

Tabla de equivalencia

Antiguas categorías	Grupos profesionales
Almacenero	Grupo 6.
Analista	Grupos 2 y 3.
Analista Sistemas	Grupo 3.
Analista/Programador	Grupos 2 y 3.
Auxiliar Administrativo	Grupos 4 y 5.
Conductor	Grupo 6.
Delineante/Proyectista	Grupo 3.
Especialista	Grupo 6.
Ingeniero	Grupo 2 y 3.
J. Sistemas	Grupo 3.
Jefe 2	Grupos 2, 3 y 4.
Jefe A.T.	Grupos 2 y 3.
Jefe Admón. 1	Grupos 2 y 3.
Jefe Admón. 2	Grupos 2, 3 y 4.
Licenciado	Grupos 2, 3 y 4.
Mtro. Industrial	Grupos 2 y 3.
Oficial primera Administrativo	Grupos 2, 3, 4 y 5.
Oficial segunda administrativo	Grupos 3, 4, 5 y 6.
Operador	Grupo 5.
Programador	Grupos 3 y 4.
Sup. Com.	Grupos 2 y 3.
Supervisor	Grupos 2 y 3.
T.G.M.	Grupos 2 y 3.
Tco. Comercial	Grupo 2.
Tco. Comercial Jr.	Grupos 2, 3 y 4.
Tco. Mto.	Grupo 4.
Tco. Sistemas	Grupos 2, 3 y 4.

Antiguas categorías	Grupos profesionales
Tco. Mto. Jr.	Grupo 4.
Tco. Sist. Pral.	Grupos 2 y 3.
Técnico	Grupos 2 y 3.
Técnico no titulado	Grupo 2, 3, 4 y 5.
Trainee	Grupo 6.

La adscripción a los grupos 0 y 1 es de libre designación por parte de la Dirección de la compañía.

4.º 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, 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 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.

5.º 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 7 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 o de proyecto, 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 informáticos.

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 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, localización de defectos de sistemas y clasificación de causas de averías, 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 de 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, aún 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.

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 venta 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 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. 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.

Este grupo profesional se encuentra dividido en tres niveles.

g) Grupo profesional 6.

Criterios generales: Los trabajadores que se incluyen en este grupo 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 (por ejemplo, administración de correo o materiales para otros departamentos, conducción de vehículos, etc.)

Se asimilan a este grupo profesional aquellos puestos que, sin experiencia previa en su área de actuación, inician su desarrollo profesional en la compañía, para lo cual, es necesario un período de adaptación que les permita perfeccionar la formación teórica adquirida previamente.

6.º Nivel:

Dentro del nuevo sistema de clasificación profesional el nivel sirve para valorar la calidad del trabajo desempeñado por el empleado y permitir la promoción dentro de los grupos profesionales.

Se establecen tres niveles por grupo profesional excepto para el grupo profesional 6 que tendrá un solo nivel.

La adscripción inicial al grupo profesional se realizará al nivel inferior del mismo.

7.º 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 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 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 Consejero Delegado.

Director 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 de Dirección, sustituyendo al mismo en su ausencia.

Director 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 de Dirección o de área.

Jefe 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 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.

Jefe 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 o un Jefe de Departamento.

Jefe 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 de grupo 1.

Coordinador: 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 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 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.

8.º 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.º3, y de acuerdo con el sistema de correspondencia que se indica a continuación:

Puesto	Grupo profesional
Director de dirección	Grupo 0.
Director de área	Grupo 0.
Director de departamento	Grupo 0.
Jefe de grupo 1	Superior o igual a grupo 1.
Jefe de departamento	Superior o igual a grupo 1.
Jefe de sección	Superior o igual a grupo 2.
Jefe de grupo 2	Superior o igual a grupo 2.
Coordinador	Superior o igual a grupo 3.
Jefe de grupo 3	Superior o igual a grupo 3.
Responsable	Superior o igual a grupo 3.

9.º 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.

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 de Dirección y el Director 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 de Recursos Humanos, el Director de Administración y el Consejero Delegado.

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.
- Resultados alcanzados por el empleado en sus objetivos individuales.
- 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 Consejero Delegado. Dicha aprobación se comunicará a los trabajadores afectados con el conocimiento del Director 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 Consejero Delegado.

Cuando, por resultado de una promoción, el salario base del nuevo nivel fuese inferior al que el empleado 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

	Puntos
a) Resultados alcanzados (porcentaje consecución objetivos individuales):	
≥100 por 100 durante dos ejercicios fiscales consecutivos	5
≥100 por 100 en el ejercicio fiscal anterior	4
≥90 por 100 durante tres ejercicios fiscales consecutivos	4
≥90 por 100 durante dos ejercicios fiscales consecutivos	3
b) Nivel desempeño:	
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

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

d) Puntuación mínima necesaria para promocionar al siguiente nivel: 10 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 en 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 profesional, habilidades, adaptabilidad, responsabilidad, formación, etc del empleado. Dicha evaluación será realizada por miembros designados por el Consejero Delegado 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

a) Permanencia en el grupo: Será requisito necesario para promocionar al siguiente grupo profesional acreditar una permanencia de tres años en el grupo profesional de procedencia:

b) Nivel de desempeño:

	Puntos
Alto tres ejercicios fiscales	5
Alto dos ejercicios fiscales	4
Alto un ejercicio fiscal	3
Normal-alto tres ejercicios fiscales	4
Normal-alto dos ejercicios fiscales no consecutivos	3
Normal-alto tres ejercicios fiscales	3
Normal dos ejercicios fiscales	3

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

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

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 Consejero Delegado.

Para la asignación de los puestos que se hayan generado, la Dirección de Recursos Humanos examinará con cada uno de los Directores 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 Consejero Delegado.

Una vez obtenida la aprobación final, se comunicará a los empleados y Directores 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.

10.º Estructura salarial:

La estructura salarial que se propone es de carácter mixto; está formada por un salario fijo establecido para cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles (Salario Base), y un salario variable que sirva como compensación de las específicas funciones de cada puesto de trabajo previsto en el organigrama de la Compañía (Complemento de Puesto) y, en su caso, complemento individual.

1. Salario Base.—Retribuye con carácter mínimo y general la actividad del trabajador en función, exclusivamente, de su grupo profesional y nivel. 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 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 al mercado laboral.

3. Complemento individual.—Estará formada por todas aquellas cantidades reconocidas al trabajador que sean superiores a las fijadas con carácter general en función del grupo y nivel.

11.º Tablas salariales:

1. Salarios Base por grupo profesional y nivel

Grupo profesional	Nivel	Importe	
		Pesetas	Euros
0	1	7.000.000	42.070,85
	2	6.300.000	37.863,76
	3	5.700.000	34.257,69
1	4	5.300.000	31.853,64
	5	5.000.000	30.050,61
	6	4.700.000	28.247,57
2	7	4.400.000	26.444,53
	8	4.200.000	25.242,51
	9	4.000.000	24.040,48

Grupo profesional	Nivel	Importe	
		Pesetas	Euros
3	10	3.700.000	22.237,45
	11	3.500.000	21.035,42
	12	3.300.000	19.833,40
4	13	3.000.000	18.030,36
	14	2.750.000	16.527,83
	15	2.500.000	15.025,30
5	16	2.300.000	13.823,28
	17	2.200.000	13.222,27
	18	2.100.000	12.621,25
6	19	2.000.000	12.020,24

2. Complementos de puesto

Puesto	Importe	
	Pesetas	Euros
Director de Dirección	2.500.000	15.025,30
Director de Área	2.000.000	12.020,24
Director de Departamento	1.500.000	9.015,18
Jefe de Grupo I	1.250.000	7.512,65
Jefe de Departamento	1.200.000	7.212,15
Jefe de Sección	900.000	5.409,11
Jefe de Grupo 2	750.000	4.507,59
Coordinador	450.000	2.704,55
Jefe de Grupo 3	350.000	2.103,54
Responsable	250.000	1.502,53

12.º Procedimiento de reclamación y control de la aplicación del sistema de clasificación profesional:

1. En el supuesto de que el trabajador, en su caso particular, estuviere disconforme con la aplicación del nuevo sistema, referido a cualquiera de las materias previstas en este documento podrá, directamente o a través de sus representantes, presentar reclamación ante la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía quien, en un plazo no superior a treinta días laborables, emitirá resolución motivada que deberá ser notificada al empleado reclamante y, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

2. A los efectos de este procedimiento, se entenderá por representantes del trabajador los que correspondan al centro de trabajo al que esté adscrito (Comité de Empresa o Delegados de Personal) y, en su defecto, los existentes en el Centro del que dependa administrativamente.

El informe que, en su caso, pueda emitir la representación de los trabajadores, tendrá validez a los efectos del procedimiento de reclamación judicial conforme a la norma procesal vigente.

3. La Dirección de Recursos Humanos informará a los Representantes de los Trabajadores de los resultados en materia de promoción que hagan referencia al número total de cambios por grupos y niveles, excluyéndose las promociones que se realicen en el personal adscrito a los grupos 0 y 1.

13.º Disposiciones transitorias. Criterios de aplicación a los empleados que forman parte de la plantilla fija de la compañía:

Al objeto de que la transición del anterior sistema de categorías profesionales al nuevo sistema de grupos profesionales no produzca efectos perjudiciales a los empleados que formen parte de la plantilla fija en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema, se establecen las siguientes garantías individuales.

1. Con el fin de reconocer la trayectoria profesional de cada trabajador, se realizará una valoración individual por aplicación de los siguientes criterios. Aquellos empleados que cumplan los requisitos serán adscritos inicialmente al nivel inmediatamente superior. Las siguientes tablas de puntuación vienen referidas al Grupo Profesional de adscripción inicial del empleado.

Crterios de evaluaci3n para la asignaci3n de nivel en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema

I. Tabla de puntuaci3n (excepto grupos profesionales 4 al 16 del 3rea funcional de Administraci3n)

	Puntos
a) Resultados alcanzados (porcentaje consecuci3n objetivos individuales):	
≥ 100 por 100	5
b) Nivel de desempe1o (evaluaci3n del responsable directo en el momento de implantaci3n del sistema):	
Alto	4
Normal-alto	3
c) Antigüedad en el puesto de trabajo actual:	
≥ Cuatro a1os	4
≥ Tres a1os	3
d) Puntuaci3n m3nima necesaria para asignaci3n del siguiente nivel: 12 puntos.	

II. Tabla de puntuaci3n para los grupos profesionales 4 al 6 del 3rea funcional de Administraci3n

	Puntos
a) Nivel de desempe1o (evaluaci3n del responsable directo en el momento de implantaci3n del sistema):	
Alto	5
Normal-alto	4
b) Antigüedad en el puesto de trabajo actual:	
≥ Cuatro a1os	4
≥ Tres a1os	3
c) Puntuaci3n m3nima necesaria para asignaci3n del siguiente nivel: 8 puntos.	

2. Salario Base.—En el caso de que, por adscripci3n del trabajador a un determinado grupo y nivel, el salario base correspondiente fuese inferior al salario tablas reconocido al trabajador conforme al anterior sistema (en el nivel que le corresponda, de entrada, m3nimo o consolidado), se garantizar3 este 3ltimo como condici3n m3s beneficiosa (garant3a «ad personam»). Esto implica que en aquellos casos que por negociaci3n colectiva se acuerde la revisi3n del salario que figura en las tablas, igual porcentaje o, en su caso, cantidad lineal, ser3 aplicable al salario base garantizado al trabajador como condici3n m3s beneficiosa al que se refiere este apartado.

3. Salario real.—Se garantiza la retribuci3n fija bruta anual que cada empleado tenga en el momento de entrada en vigor del presente sistema. Ello implica que, en el caso de que por la aplicaci3n de la nueva estructura salarial, la suma del Salario Base, complemento sustituci3n de la antigüedad y Complemento de Puesto fuese inferior a dicha retribuci3n fija bruta anual, la diferencia ser3 reconocida en un concepto denominado Complemento Individual.

A los efectos de la garant3a del salario fijo del trabajador vinculado a la compa1a en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema, se considera retribuci3n fija anual, la cantidad que tenga reconocida por los conceptos de Salario Base, Complemento de Empresa y, en su caso, Complemento de Antigüedad. A los mismos efectos de garant3a, en el caso de que en el momento de entrada en vigor del presente sistema el trabajador hubiera cubierto un tiempo de permanencia en la categor3a de, al menos, 2/3 del plazo fijado en el Convenio Colectivo Interprovincial vigente, se le reconocer3 como Salario Base el correspondiente al nivel consolidado de la tabla salarial en vigor en ese momento.

En el supuesto de que un trabajador, como consecuencia de la movilidad funcional, fuese adscrito a un puesto que tuviese asignado un complemento de cuant3a inferior al que ven3a percibiendo hasta ese momento, la diferencia existente en relaci3n al salario fijo garantizado se le seguir3 respetando como condici3n m3s beneficiosa.

4. A aquellos trabajadores que, por su encuadramiento inicial a grupo profesional, correspondiera un grupo de cotizaci3n inferior, se les mantendr3 el que tengan reconocido al momento de entrada en vigor del nuevo sistema.

14.º Entrada en vigor:

El presente sistema de clasificaci3n profesional entrar3 en vigor una vez se hallan resuelto los problemas t3cnicos que plantea el cambio de sistema. Se fija como fecha indicativa el pr3ximo 1 de septiembre de 2000, si bien sus efectos econ3micos se aplicaran a partir de la firma del Convenio Colectivo.

Art3culo 19. Movilidad funcional.

1. El trabajador deber3 cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien 3ste 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 prestaci3n laboral. En este sentido, podr3 llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como l3mite para la misma, lo dispuesto en los art3culos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional del trabajador se producir3 dentro del grupo, con el l3mite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempe1o de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realizaci3n, si ello fuera necesario, de procesos simples de formaci3n y adaptaci3n.

3. La realizaci3n de funciones de superior o inferior grupo profesional, se har3 conforme a lo dispuesto en el art3culo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien el desempe1o de las funciones superiores exigible para que el trabajador pueda reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas previstas en el Convenio, ser3 de un per3odo superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un a1o, u ocho meses durante dos a1os.

Art3culo 20. Movilidad geogr3fica: Traslados y desplazamientos.

1. Traslados.—Se entiende por traslado, los cambios del trabajador a localidad distinta por tiempo no inferior a un a1o, de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador y la decisi3n sea adoptada por la empresa por razones econ3micas, t3cnicas, organizativas o de producci3n. La medida de traslado, que deber3 adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislaci3n vigente (art3culo 40 del Estatuto de los Trabajadores), si es aceptada por el trabajador se acomodara a las siguientes reglas:

a) El trabajador se incorporar3 a su nuevo puesto dentro del plazo de cuarenta y cinco d3as, contado a partir del momento en que se le comunique por la Direcci3n de Recursos Humanos la medida adoptada.

b) La empresa asumira los gastos de traslado del trabajador y de los familiares que convivan con 3l, as3 como de los enseres dom3sticos. De igual manera correr3n a cargo de la empresa los gastos de contrataci3n de los servicios de agua, electricidad y tel3fono, este 3ltimo servicio s3lo si el trabajador lo tuviese contratado en su anterior domicilio. La asunci3n por la compa1a de estos gastos tendr3 como l3mites: 25.000 pesetas, contrato de agua; contrato de gas: 15.000 pesetas; contrato de electricidad: 15.000 pesetas y de tel3fono: 25.000 pesetas.

Complementariamente a los gastos indicados, la compa1a podr3 hacerse cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre que haya sido solicitado previamente por el trabajador y autorizados por la Direcci3n de Recursos Humanos. En relaci3n a la compensaci3n temporal por gastos de alquiler se aplicar3 lo dispuesto en las normas internas de la compa1a, que exigir3, en todo caso, la presentaci3n de una copia del contrato de arrendamiento y de los recibos emitidos que correspondan al periodo al que se extiende la ayuda econ3mica que abonar3 al trabajador la compa1a. De acuerdo con lo dispuesto en la Norma Interna esta ayuda econ3mica tendr3 una duraci3n m3xima de seis meses y una cuant3a equivalente a la renta que deba abonar el trabajador, con el l3mite m3ximo de 80.000 pesetas mensuales.

c) El trabajador, salvo pacto en contrario, si no ha transcurrido un a1o desde un anterior traslado, tiene un derecho preferente de no afectaci3n de un nuevo traslado frente a otros trabajadores que re3nan an3logas condiciones profesionales para ocupar el puesto objeto del traslado, con excepci3n de aquellos trabajadores que tengan la condici3n 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 condici3n.

d) Cuando el trabajador afectado tenga hijos escolarizados el traslado se realizar3 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.

2. Desplazamiento.—Se entiende por desplazamiento los cambios del trabajador 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 se deberá adoptar de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, complementariamente por lo previsto a continuación:

a) La medida adoptada por la empresa, a salvo que concurran circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquélla es superior a quince días e inferior a un mes, el plazo de preaviso será de tres días naturales. Si la duración es superior a un mes e inferior a tres meses, el preaviso 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 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 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 por una cantidad global de seis mil trescientas treinta y seis pesetas (6.336 pesetas) diarias por cada viaje de fin de semana.

d) Si el desplazamiento es de duración superior a tres meses, el trabajador 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 por una cantidad compensatoria por cada periodo de descanso no disfrutado que se cifra con carácter general en trece mil novecientos quince pesetas (13.915 pesetas), salvo si el desplazamiento es a las Islas Canarias que será de veintiséis mil quinientas sesenta y dos pesetas (26.562 pesetas).

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 permanezca en su lugar de residencia como mínimo seis meses por cada periodo anual, salvo pacto en contrario con el trabajador afectado.

CAPÍTULO CUARTO

Régimen de cumplimiento de jornada

Artículo 21. Duración de la jornada laboral.

1. La jornada queda establecida en mil setecientos cuarenta horas efectivas de trabajo anuales.

2. La jornada laboral se distribuirá a lo largo de todos los días laborables que figuren en el calendario, excluyéndose de tal carácter únicamente los domingos y festivos, si bien en ningún caso el trabajador deberá realizar una jornada superior a la que corresponde cuantitativamente a su régimen horario normal, y que de manera general se traduce en doscientos veintitrés días de trabajo.

3. Salvo previsión distinta en el calendario laboral anual, el sábado se considerará día ordinario de trabajo no laborable, por lo que entre otros aspectos no se tendrá en cuenta para el cómputo del periodo de vacaciones.

4. Durante el periodo de vigencia del régimen de jornada continuada, de duración superior a seis horas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22. Horario de trabajo: Criterios generales de aplicación.

1. La jornada de trabajo se distribuirá, a salvo en los supuestos especiales establecidos por acuerdo, de lunes a viernes y con el horario que

se refleja en el calendario laboral que figura como anexo del texto de este Convenio Colectivo. En la actualidad el horario de trabajo vigente en la compañía será:

Jornada partida.—Durante la vigencia del régimen de jornada partida el horario será: De lunes a jueves de ocho treinta a 14 horas y de quince a dieciocho horas. El trabajador tendrá derecho a un máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada, que le permitirá iniciar la jornada antes o después de la hora fijada con carácter general, con el límite máximo indicado de treinta minutos. Los días de jornada partida la interrupción de la comida tendrá una duración flexible mínima de una hora y máxima de una treinta horas. Dicha interrupción podrá comenzar a partir de las trece treinta, siempre y cuando, se garantice la actividad derivada de la atención al cliente o de las necesidades internas de la propia compañía. A tales efectos el responsable de cada departamento podrá establecer turnos de guardia en el período comprendido entre las trece treinta y las catorce. El tiempo de flexibilidad deberá compensarse dentro del mismo día en el que se produzca.

Jornada continuada.

1. 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 ocho treinta a quince horas. El trabajador tendrá derecho a un máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada, que le permita iniciar la jornada antes o después de la hora fijada con carácter general, con el límite máximo indicado de treinta minutos. El tiempo de flexibilidad deberá compensarse dentro del mismo día en el que se produzca.

Todos los viernes del año regirá el régimen de jornada continuada, con el horario señalado anteriormente.

2. Se excluye del régimen de flexibilidad horaria a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros y a los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquellos.

3. En el supuesto de que el trabajador por aplicación del calendario laboral realizase un número superior o inferior a la jornada máxima del Convenio, se deberán aplicar criterios individualizados de compensación.

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

Artículo 23. Horarios especiales.

En los supuestos que derivado de los requerimientos contractuales de un cliente, la asistencia técnica deba prestarse en horario no coincidente con los horarios generales establecidos en el Convenio Colectivo, se respetarán los siguientes criterios:

1. Se informará a los trabajadores afectados y a sus Representantes, previamente a su aplicación, de la existencia de las causas contractuales que justifican la necesidad de introducir dichos horarios especiales.

2. Si la cobertura del servicio se llevase a cabo a través de trabajadores de nueva contratación el horario especial, coincidente con el del contrato con el cliente, dicho horario se establecerá en el contrato de trabajo que se suscriba al efecto.

3. Si se adscribiesen trabajadores vinculados a la plantilla de la compañía, la modificación de su régimen horario requerirá la conformidad del trabajador afectado; en caso de desacuerdo, la Empresa abrirá un periodo de consultas con los Representantes de los Trabajadores, cuya duración, si se tratase de modificaciones de carácter individual, será de cinco días laborables, y de quince días naturales cuando sean de carácter colectivo. Ante la ausencia de acuerdo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.

Artículo 24. Servicios de Guardia.

1. Esta modalidad se utilizará para atender aquellos servicios que exijan la localización o presencia del trabajador, 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 veinticuatro horas del día en razón a las necesidades reales del servicio.

2. Se dotará a los trabajadores adscritos a estos servicios de un mensajero, o excepcionalmente de un teléfono móvil, para su localización,

por lo que el técnico en servicio se compromete a estar dentro del radio de escucha del mensáfono, 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 se establecerá un sistema rotatorio de adscripción entre los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad. Para el establecimiento del régimen de adscripción rotatoria será necesario que existan, al menos, dos empleados que puedan ser adscritos a este servicio y la duración de la permanencia de cada trabajador será proporcional al número de trabajadores existentes y periodo de cobertura del servicio, con una duración máxima de doce meses. No obstante, el trabajador 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, el número de mensáfono o teléfono asignado. 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 este servicio tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho periodo el trabajador 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 percibirá en concepto de plus de disponibilidad por el tiempo al que se extienda el Servicio de Guardia, la cantidad de 271 pesetas por cada hora de lunes a viernes y de 504 pesetas, si el servicio se presta en sábados, domingos, festivos o «puentes» que figuren en el calendario o que se pacten con la Empresa.

8. El tiempo empleado en la prestación efectiva de un servicio en sede del cliente será compensado en tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes; cuando dichos servicios se realicen en sábados, domingos o festivos se les aplicará la compensación prevista para las horas extraordinarias. Si la conclusión de este servicio efectivo se produjese antes de las veinticuatro horas o se iniciase a partir de las seis horas el trabajador se incorporará a su trabajo dentro del horario normal, por el contrario, si se realizase entre las veinticuatro y las seis horas del día siguiente, tendrá derecho a retrasar el inicio de su jornada horaria en tiempo equivalente al invertido en la realización del servicio en la sede del cliente. No obstante, si por causas imputables a la Empresa el trabajador no pudiese utilizar la compensación en tiempo de descanso, el exceso sobre la jornada máxima se compensará en metálico como horas extraordinarias.

Artículo 25. *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, 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, 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 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 (artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores).

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.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio y que no haya sido compensado en tiempo de descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

3. La empresa se compromete a no utilizar las horas extraordinarias, como medio para reducir el impacto negativo que pudieran tener en el volumen de la plantilla. Por lo que los excesos de jornada que se produjeran en determinados momentos se compensarán por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su producción, y solamente se compensarán en metálico cuando por causas imputables a la empresa el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio.

4. Los excesos de la jornada máxima no compensados en tiempo de descanso equivalente se abonarán con un incremento de cincuenta por ciento sobre el valor de la hora ordinaria si se realizasen los días laborables que forman parte del horario normal del trabajador, con carácter general, de lunes a viernes y del noventa y cinco por ciento los sábados, domingos y festivos. En el supuesto de horarios especiales, el incremento del cincuenta por ciento se aplicará a las horas de exceso realizadas los días de la semana que forman parte del horario especial. El porcentaje de incremento indicado se aplicará sobre los conceptos de salario base, retribución pactada y complemento personal.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de trabajo se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen al empleado en el recibo correspondiente y a los Representantes de los trabajadores en la empresa, respetándose, en todo caso, el límite máximo previsto legalmente.

Artículo 27. *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.

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

El trabajador, 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, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.

b) Tres días por nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos o hermanos del otro cónyuge e hijos políticos el plazo será de dos días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso dos días serán laborables. Si el trabajador con ocasión de cualquiera de las causas reseñadas necesita desplazarse a localidad distinta el plazo podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

c) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador 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 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 dispondrá hasta el límite de dieciséis 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, podrá la empresa pasar al trabajador 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 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 ochenta y cinco 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.

Artículo 29. *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 30. *Vacaciones anuales.*

1. Durante la vigencia de este Convenio la duración de las vacaciones será de veintidós días laborables, a 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 ingrese en la empresa en una fecha no coincidente con el primer periodo de cómputo de la antigüedad requerida para determinar la duración de las vacaciones de ese año, podrá disfrutar, en la fecha elegida, del número de días de vacaciones 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 extrasalariales) correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

2. Las fechas de disfrute de las vacaciones del trabajador se distribuirán con carácter normal dentro del año natural, pudiendo fraccionarse en dos periodos, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a cinco días laborables de una misma semana. Por necesidades del servicio podrán

pactarse con el trabajador fechas de disfrute y fórmulas de fraccionamiento distintas.

3. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo 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, 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. Se considera como periodo normal de vacaciones los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá disponer de dos días de sus vacaciones para descansar en cualquier época del año, previa petición individualizada y siempre que no afecte negativamente al funcionamiento del Departamento.

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, las vacaciones podrán disfrutarse total o parcialmente dentro del último trimestre al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía.

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

CAPÍTULO QUINTO

Régimen económico

A) *Conceptos salariales*

Artículo 31. *Salario Base.*

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que con carácter mínimo se establece para cada categoría profesional, y su cuantía será la misma al margen de los niveles mínimo y consolidado que figuran en las tablas salariales.

Artículo 32. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que se establezcan en función del trabajo realizado, el puesto que ocupe, o la situación y resultados de la Empresa, no tendrán el carácter de consolidables.

Artículo 33. *Complemento de Empresa.*

Se entiende por Complemento de Empresa la diferencia existente entre la cantidad que reciba el trabajador en concepto de Salario Base-Categoría y la retribución fija que perciba por la prestación de sus servicios, sin inclusión de los complementos establecidos de manera diferenciada en este Convenio, o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 34. *Tablas salariales.*

Tabla salarial

Categoría	Salario entrada — Pesetas	Tiempo categoría	Salario mínimo — Pesetas	Tiempo categoría	Salario consolidado — Pesetas	Salario base — Pesetas
Almacenero	—	—	1.979.458	2,0	2.153.385	1.308.960
Analista	—	—	3.763.184	1,0	4.133.681	2.468.383
Analista/Programador	—	—	3.100.389	1,0	3.290.472	2.037.565
Auxiliar Administrativo	—	—	2.057.723	1,0	2.170.776	1.359.832
Ayudante no titulado	—	—	2.762.587	2,0	3.062.457	1.817.994
Botones	—	—	1.317.998	1,0	1.375.625	879.012
Conductor	—	—	2.153.385	2,0	2.275.130	1.422.013
Delineante de primeraa	—	—	2.509.929	2,0	2.725.551	1.653.767
Delineante de segunda	—	—	2.280.349	1,5	2.440.360	1.504.540
Delineante/Proyectista	—	—	3.175.523	2,0	3.324.443	2.086.403
Especialista	1.651.470	4	1.979.458	1,0	2.120.338	1.308.960
Ingeniero	—	—	3.292.593	1,0	3.640.442	2.162.498
Jefe de segunda	—	—	3.102.069	1,0	3.206.304	2.038.657

Categoría	Salario entrada — Pesetas	Tiempo categoría	Salario mínimo — Pesetas	Tiempo categoría	Salario consolidado — Pesetas	Salario base — Pesetas
Jefe de Administración	—	—	3.248.982	1,0	3.999.103	2.134.151
Licenciado	—	—	3.292.593	1,0	3.640.442	2.162.498
Monitor	—	—	2.153.385	1,0	2.275.130	1.422.013
Mozo de Almacén	—	—	1.735.965	1,0	1.814.230	1.150.689
Maestro Industrial	—	—	3.102.069	2,0	3.292.593	2.038.657
Oficial primera Administrativo	—	—	2.509.929	2,0	2.725.551	1.653.767
Oficial primera Taller	—	—	2.588.195	2,0	2.849.922	1.704.639
Oficial segunda Administrativo	—	—	2.280.349	1,5	2.440.360	1.504.540
Oficial segunda Taller	—	—	2.344.700	1,5	2.501.232	1.546.367
Oficial tercera Taller	—	—	2.120.338	1,0	2.283.312	1.400.532
Operador	—	—	2.153.385	1,0	2.275.130	1.422.013
Ordenanza	—	—	1.820.306	2,0	1.979.782	1.205.512
Peón	—	—	1.735.965	1,0	1.814.230	1.150.689
Programador	—	—	2.588.195	2,0	2.805.603	1.704.639
TGM	—	—	3.102.069	1,0	3.292.593	2.038.657
Técnico Comercial	—	—	3.175.523	1,0	3.325.645	2.086.403
Técnico Comercial Jr.	—	—	2.119.050	1,0	3.126.147	1.399.695
Técnico Diseño	—	—	3.102.069	1,0	3.292.593	2.038.657
Técnico Mto.	—	—	3.102.069	1,0	3.292.593	2.038.657
Técnico Sistemas	—	—	3.102.069	1,0	3.292.593	2.038.657
Técnico Mto. Jr.	2.074.862	4	2.509.929	1,0	2.725.551	1.653.767
Técnico Sist. Pral.	—	—	4.500.969	1,0	4.871.463	2.947.943
Técnico	—	—	2.704.811	1,0	3.062.457	1.780.439
Telefonista	—	—	2.057.723	1,0	2.170.776	1.359.832
Trainee	1.605.225	2	1.810.755	1,0	2.016.285	1.199.303

Tabla salarial

Categoría	Salario entrada — Euros	Tiempo categoría	Salario mínimo — Euros	Tiempo categoría	Salario consolidado — Euros	Salario base — Euros
Almacenero	—	—	11.896,78	2,0	12.942,11	7.867,01
Analista	—	—	22.617,19	1,0	24.843,92	14.835,28
Analista/Programador	—	—	18.633,71	1,0	19.776,14	12.246,01
Auxiliar Administrativo	—	—	12.367,16	1,0	13.046,63	8.172,76
Ayudante no titulado	—	—	16.603,48	2,0	18.405,74	10.926,36
Botones	—	—	7.921,33	1,0	8.267,67	5.282,97
Conductor	—	—	12.942,11	2,0	13.673,81	8.546,47
Delineante de primeraa	—	—	15.084,98	2,0	16.380,89	9.939,34
Delineante de segunda	—	—	13.705,17	1,5	14.666,86	9.042,47
Delineante/Proyectista	—	—	19.085,28	2,0	19.980,31	12.539,53
Especialista	9.925,53	4	11.896,78	1,0	12.743,49	7.867,01
Ingeniero	—	—	19.788,88	1,0	21.879,50	12.996,87
Jefe de segunda	—	—	18.643,81	1,0	19.270,27	12.252,58
Jefe de Administración	—	—	19.526,77	1,0	20.429,02	12.826,51
Licenciado	—	—	19.788,88	1,0	21.879,50	12.996,87
Monitor	—	—	12.942,11	1,0	13.673,81	8.546,47
Mozo de Almacén	—	—	10.433,36	1,0	10.903,74	6.915,78
Maestro Industrial	—	—	18.643,81	2,0	19.788,88	12.252,58
Oficial primera Administrativo	—	—	15.084,98	2,0	16.380,89	9.939,34
Oficial primera Taller	—	—	15.555,36	2,0	17.128,38	10.245,09
Oficial segunda Administrativo	—	—	13.705,17	1,5	14.666,86	9.042,47
Oficial segunda Taller	—	—	14.091,93	1,5	15.032,71	9.293,85
Oficial tercera Taller	—	—	12.743,49	1,0	13.722,98	8.417,37
Operador	—	—	12.942,11	1,0	13.673,81	8.546,47
Ordenanza	—	—	10.940,26	2,0	11.898,73	7.245,27
Peón	—	—	15.555,36	1,0	10.903,74	6.915,78
Programador	—	—	15.555,36	2,0	16.862,01	10.245,09
TGM	—	—	18.643,81	1,0	19.788,88	12.252,58
Técnico Comercial	—	—	19.085,28	1,0	19.987,53	12.539,53
Técnico Comercial Jr.	—	—	12.735,75	1,0	18.788,52	8.412,34
Técnico Diseño	—	—	18.643,81	1,0	19.788,88	12.252,58
Técnico Mto.	—	—	18.643,81	1,0	19.788,88	12.252,58
Técnico Sistemas	—	—	18.643,81	1,0	19.788,88	12.252,58
Técnico Mto. Jr.	12.470,17	4	15.084,98	1,0	16.380,89	9.939,34
Técnico Sist. Pral.	—	—	27.051,37	1,0	29.278,08	17.717,49
Técnico	—	—	16.256,24	1,0	18.405,74	10.700,66
Telefonista	—	—	12.367,16	1,0	13.046,63	8.172,76
Trainee	9.647,60	2	10.882,86	1,0	12.118,12	7.207,96

Criterios de asimilación:

Puesto/categoría	Asimilación
Analista 1.	Técnico de Sistemas.
Auxiliar 2.	Auxiliar Administrativo.
Coordinador Mantenimiento.	Titulado Grado Medio.
Ingeniero Comercial.	Técnico Comercial.
Ingeniero de Sistemas Jr.	Según categoría; con categoría de Ingeniero de Sistemas igual que Técnico de Sistemas.
Ingeniero de Sistemas.	Según categoría; con categoría de Ingeniero de Sistemas igual que Técnico de Sistemas.
Ingeniero de Sistemas Sr.	Según categoría; con categoría de Ingeniero de Sistemas igual que Técnico de Sistemas.
Jefe 1.	Jefe Administración.
Jefe de Área.	Titulado Grado Medio.
Jefe de Proyecto.	Titulado Grado Medio.
Jefe de Ventas.	Técnico Comercial.
Oficial 1.	Oficial primera Administrativo.
Oficial 2.	Oficial segunda Administrativo.
Programador Jr.	Programador.
Programador Sr.	Programador.
Técnico Comercial Sr.	Según categoría; con categoría de Técnico Comercial Sr. igual que Técnico Comercial.
Técnico de Mantenimiento Sr.	Según categoría; con categoría de Técnico de Mantenimiento Sr. igual que Técnico de Mantenimiento.

Cada categoría tiene dos niveles retributivos: Mínimo y consolidado.

La retribución mínima es la de entrada inicial para trabajadores sin experiencia, por tanto, no podrá haber ningún trabajador encuadrado en alguna categoría percibiendo menos de la cantidad establecida para la misma.

La retribución consolidada se estima que es aquella a la que tiene derecho el trabajador cuando desempeñe con dominio suficiente su puesto de trabajo, tras haber estado en la retribución mínima un tiempo que varía según la categoría de que se trate. Este «tiempo en categoría» se entiende de desempeño efectivo en el puesto de trabajo no computándose por tanto las excedencias, permisos de larga duración, bajas prolongadas, etc. ya que es conceptuado como tiempo necesario de aprendizaje para adquirir el perfeccionamiento normal en el desempeño del puesto. Cumplidas estas condiciones se asigna automáticamente la retribución consolidada.

Artículo 35. Categorías profesionales de las tablas salariales.

En los supuestos de que un trabajador pueda verse reflejado en las tablas salariales en más de una de las categorías incorporadas a las mismas, únicamente se tendrá en cuenta aquélla que corresponda al puesto de trabajo que ocupa de manera habitual. Ello supone, por vía de referencia, que las categorías de Maestro Industrial, Técnico de Grado Medio, Ingeniero o Licenciado, sólo se aplicarán a aquellos trabajadores que habiendo sido contratados en razón de cualquiera de estos títulos el puesto de trabajo que ocupa no figure en las tablas.

Artículo 36. Paga de beneficios en función de los resultados de la Compañía.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán una paga de beneficios no consolidable en su salario. La cuantía de dicha paga será el importe que resulte de aplicar al salario bruto del trabajador (salario base, complemento de empresa y complemento de antigüedad) a fecha 1 de abril de 1999 un determinado porcentaje calculado en función de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Compañía, en la forma que se recoge en un documento complementario al texto del Convenio Colectivo y al que se otorga el mismo carácter y fuerza de obligar.

2. Para obtener el derecho pleno a la paga de beneficios, el trabajador debe estar vinculado a la empresa a fecha 31 de marzo de 2000. Para aquellos casos en que el empleado se haya incorporado a la empresa en el ejercicio económico tendrá derecho a percibir la parte proporcional

en función del número de días trabajados en dicho período (abril 1999-marzo 2000).

3. De la aplicación de esta paga de beneficios están excluidas las personas que ocupen puestos de Director, Jefe de Departamento o de Área de Actividad a los que se les aplique un régimen específico de incentivos (M.I.P.).

4. La vigencia y aplicación de esta paga de beneficios queda expresamente excluida del efecto general de prórroga de la vigencia del contenido normativo del Convenio Colectivo (artículo 86.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 37. Complemento de antigüedad.

1. En el marco del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997, las partes acuerdan la sustitución del complemento de antigüedad reconocido a los trabajadores vinculados en la actualidad a la empresa. A tal efecto se crea una Comisión mixta con el objetivo de alcanzar un acuerdo en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

2. Durante el periodo de transición hasta la sustitución del complemento de antigüedad, los trabajadores que en la actualidad tengan reconocido dicho complemento continuarán percibiéndolo en la misma forma de determinación —trienios o cuatrienios— y cuantía, que refleja su recibo de salario.

3. Los trabajadores que hubieran ingresado a partir del 1 de abril de 1997, no tendrán derecho al reconocimiento del complemento de antigüedad, por lo que no percibirán cantidad alguna por este concepto, ni por la que en su momento se establezca alternativamente por sustitución.

Artículo 38. Plus de transporte

Los trabajadores adscritos al centro de trabajo situado en el polígono de las Mercedes de Madrid, dada la ubicación de este centro y las dificultades de transporte público recibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de doscientas cincuenta (250 pesetas) por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Asimismo, recibirán este plus los trabajadores que se han trasladado de la Delegación Comercial de Málaga al polígono industrial «Guadalhorce».

Se excluyen por ello del periodo de este plus, dado que es un concepto extrasalarial, los días de no presencia en el trabajo, con independencia de cuál sea su causa (vacaciones, suspensión e interrupción de la relación laboral, etc.).

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de junio y otra con ocasión de las fiestas de navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la empresa.

B) Conceptos extrasalariales

Artículo 40. Dietas y gastos de viaje.

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

- Desayuno: 400 pesetas.
- Almuerzo: 2.100 pesetas.
- Cena: 2.800 pesetas.

2. El trabajador para poder percibir la compensación por esos gastos de almuerzo o cena (media dieta) viene obligado a presentar previamente la correspondiente factura o justificante de pago y 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. En el supuesto de que se le abonen gastos de almuerzo el trabajador viene obligado a entregar, en su caso, «vale de ayuda de comida» correspondiente a ese día.

Se aplicará la dieta de desayuno cuando el desplazamiento se inicie antes de las siete horas.

Se aplicará la dieta de cena siempre que el viaje finalice después de las veinte horas.

Las dietas previstas en los apartados b) y c) se aplicarán además en los siguientes casos:

En almuerzos o cenas programados y expresamente autorizados por la empresa.

Cuando se efectúe, en viaje, una de las comidas principales.

3. El derecho a percibir el importe de la media dieta está vinculado a que el empleado, con ocasión de su trabajo, tenga que realizar un desplazamiento a localidad distinta que le impida cubrir esos servicios de manutención en la forma en que lo hace de manera habitual.

4. El alojamiento será reservado y pagado por la empresa.

Artículo 41. *Plus de insularidad y otros beneficios relacionados con el lugar de la prestación.*

1. Derogada la normativa legal reguladora del plus de insularidad en función de la mejora de los medios de transporte, se mantiene su cancelación. La cantidad que los trabajadores vinieran percibiendo por este concepto continuarán percibiéndola como complemento personal.

2. El derecho del trabajador a realizar viajes periódicos a la península se acomodará a lo dispuesto en el Convenio para los supuestos de traslado o desplazamientos a las islas Canarias, no teniendo ningún derecho a este tipo de viajes los trabajadores que hayan sido o sean contratados desde el inicio para prestar su trabajo en las islas Canarias.

CAPÍTULO SEXTO

Beneficios sociales y Seguridad Social complementaria

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 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.

Artículo 43. *Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.*

1. Aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado y dependencia económica hijos, cónyuge, padres o hermanos, con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en 8.500 pesetas al mes, incorporadas a las doce pagas ordinarias.

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

3. La Dirección de Recursos Humanos podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.

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 que ambos cónyuges trabajen en la empresa sólo se abonará esta ayuda a uno de ellos.

Artículo 44. *Ayuda familiar.*

Durante la vigencia de este Convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de diecisiete años a su cargo, de 1.590 pesetas brutas 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 trabajen en la empresa ambos cónyuges, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 45. *Prestaciones económicas por incapacidad temporal.*

El trabajador 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 dejase de tener la condición de autoaseguradora de las situaciones de Incapacidad, el trabajador 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 en situación de baja se someta a controles y reconocimientos médicos. La negativa del trabajador 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, 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 46. *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:

	Colectivo	Capital	Garantías					
			F	IP	IPA	IPT	MA	Riesgo - horas
Seguro de vida.	Todos los empleados.	10.000.000	X	X	X		X	
Seguro de accidente.	Todos los empleados.	10.000.000	X	X		X		24

Abreviaturas:

F: Fallecimiento.

I.P.: Invalidez permanente según baremo establecido en póliza.

I.P.A.: Invalidez Permanente Absoluta.

I.P.T.: Invalidez Permanente Total para la profesión habitual.

M.A.: 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 obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del trabajador el coste de dichas ampliaciones.

Artículo 47. *Préstamos.*

1. Se constituye un Fondo Económico único de 20.000.000 de pesetas destinado a facilitar el acceso del trabajador a préstamos.

2. El trabajador con una antigüedad de, al menos, seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo por un importe máximo de 300.000 pesetas, que deberá devolver en un plazo máximo de veintiuna mensualidades. Excepcionalmente la cuantía máxima podrá elevarse a quinientas mil pesetas, en cuyo caso deberá reintegrarse en el plazo máximo de veintiocho mensualidades. La cuantía del préstamo devengará un interés del 3 por 100 anual.

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.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 48. *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 las prescripciones de este Convenio.

Artículo 49. *Excedencia laboral.*

1. El trabajador tiene derecho a pasar a la situación de excedencia, forzosa o voluntaria, en los supuestos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas, y su desempeño sea incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tienen derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese en el cargo que motivó la excedencia.

Artículo 50. *Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un período 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 período de desvinculación temporal, la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador 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 si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de desvinculación.

Artículo 51. *Extinción por voluntad del trabajador.*

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

- a) Grupos profesionales 0 y 1: Dos meses.
- b) Resto de grupos profesionales: Un mes, salvo el grupo 6, en cuyo 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 el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3. No obstante, el derecho de extinción libre reconocido al trabajador 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, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 21.4) se compromete a respetar un período de permanencia no superior a dos años contados 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 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.

CAPÍTULO OCTAVO

Derecho disciplinario

Artículo 52. *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 se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.º Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro 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.º Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

- b) Falta de uno a tres días de trabajo durante un período de treinta 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 empleado 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, 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.º Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período 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 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 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 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 no justificada en el rendimiento del trabajo.
- ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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 dos a veinte días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte o sesenta días.

Despido.

C) Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta 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 NOVENO

Derecho colectivo

A) Representación unitaria de los trabajadores

Artículo 53. Representantes 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 54. Competencias.

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 pertenece 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.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran 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 de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y 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 Estatuto de los Trabajadores y específicamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su norma reglamentaria.

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 los convenios colectivos.

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, aún cuando no impliquen cambio de residencia. Cuando el cambio tenga carácter colectivo, la información se realizará con, al menos, cinco 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 dos días laborales.

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.

Artículo 55. Coordinadora de representantes de los trabajadores.

1. 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.

2. En la elección de los miembros de la Coordinadora se tendrá en cuenta el criterio de proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales realizadas a nivel global en la compañía, a excepción de la fábrica de Málaga.

3. 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.

4. 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. Se levantará Acta del contenido esencial de la reunión.

Artículo 56. *Capacidad y sigilo profesional*

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a toda la información empresarial a la que hayan tenido acceso por su condición de representantes, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 57. *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 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.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

Podrán acumularse mensualmente las horas correspondientes a este crédito en uno de los representantes, Delegado de Personal o Delegado Sindical, de cada candidatura con miembros elegidos en las elecciones sindicales de cada centro, o de cada sección sindical. La acumulación de estas horas no superará en ningún caso el máximo de diez horas por persona y mes.

No podrán acumularse horas de Delegados Sindicales en el crédito de los representantes de los trabajadores, ni viceversa.

Los Delegados de Personal constituidos legalmente en los centros de trabajo podrán acumular trimestralmente el crédito de horas garantizado en este artículo.

Artículo 58. *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 59. *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.

B) *Representación sindical*Artículo 60. *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.

Artículo 61. *Delegados Sindicales.*

1. En los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Artículo 62. *Garantías y competencias.*

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz, pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

Artículo 63. *Tablón y local.*

Las secciones de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho:

a) A la utilización de un tablón de anuncios para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, y que deberá situarse en el centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Si las características del centro lo permitiesen este tablón será independiente del que la empresa debe facilitar al Comité de Empresa.

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

b) En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Por las características de los centros, ante la dificultad de disponer de varios locales, el Comité de Empresa y las secciones sindicales compartirán el mismo local que para estos fines facilite la empresa.

Derecho supletorioArtículo 64. *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.

ANEXO 1

Documento anexo al que hace referencia el artículo 36 del Convenio Colectivo Interprovincial de «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima»

1. Porcentaje de aplicación: Se fija un 3 por 100 como base de cálculo por el cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos del presupuesto anual de la compañía (P.A.).

Dicho porcentaje se desglosa de la siguiente forma:

2. Parámetros de medición: P/L antes de gastos/ingresos extraordinarios. Valoración: 100 por 100.

3. Objetivo: P/L antes de gastos/ingresos extraordinarios. Importe: 1.068 millones de pesetas.

4. Resultado: P/L antes de gastos/ingresos extraordinarios. Importe: 1.063 millones de pesetas.

5. Escala de ponderación:

X = Consecución (Porcentaje)	y = Valoración (Porcentaje)
$x \leq 70$	$y = 0$
$70 \leq x \leq 100$	$y = 1/3 (10x - 700)$
$100 \leq x \leq 150$	$y = x$
$150 < x$	$y = 150$

18110 *RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 10 de julio de 2000, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para Farmacias.*

Advertidos errores en el texto articulado del Convenio Colectivo para Farmacias 2000, 2001 y 2002, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de julio de 2000, en el «Boletín Oficial del Estado» número 179, del 27,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores:

En la página 26958, columna izquierda, tercer párrafo, punto 2, donde dice: «los referidos trabajadores serán compensados con 150.000 pesetas»; debe decir: «los referidos trabajadores serán indemnizados con 150.000 pesetas».

En la página 26958, columna izquierda, capítulo VII, sección I, Premios, donde dice: «Artículo 31: Sustitución premios de constancia»; debe decir: «Artículo 32: Sustitución premios de constancia».

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

18111 *ORDEN de 8 de septiembre de 2000 por la que se clasifica la Fundación «Ínsula Barataria», como de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación «Ínsula Barataria».

Vista la escritura de constitución de la Fundación «Ínsula Barataria», instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Eduardo García-Duarte Acha, como sustituto por imposibilidad accidental de su compañero de residencia don Vicente Moreno-Torres Camy y para su protocolo, el 29 de marzo de 2000, con el número 995 de protocolo, por don José María Plaza Escrivá, doña María Pilar Tejera Fernández-Mazarambroz, don José Alberto Plaza Tejera, don Javier Plaza Tejera y la compañía mercantil «Inmobiliaria El Higeral, Sociedad Limitada».

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por la compañía «Inmobiliaria El Higeral, Sociedad Limitada» y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don José María Plaza Escrivá.

Vicepresidente: Don José Alberto Plaza Tejera.

Secretario: Don Javier Plaza Tejera.

Vocales: Doña María Pilar Tejera Fernández-Mazarambroz.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en el paseo de la Habana, número 14, 2.º C, 28036 Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto promover la construcción y la gestión de unidades residenciales, incluso viviendas individuales, facilitando el uso de las mismas a miembros de colectivos sociales que por sus especiales características tienen difícil acceso a este tipo de instituciones.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del día), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del día 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal; aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del Título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8.º, 9.º y 10.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; en su artículo 3, establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación