

16110 RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de la empresa «NCR España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «NCR España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003822), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por el Comité 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, 22 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DE «NCR ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
AÑO 2002**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente segundo Convenio Colectivo de empresa, en el sucesivo Convenio, es regular las condiciones de trabajo del personal de «NCR España, Sociedad Anónima», dentro de las normas de aplicación que se recogen en el presente capítulo.

Artículo 2. Firmantes.

Las partes firmantes del presente Convenio son las que figuran en el acta de constitución de la Comisión Negociadora y que otorgan con su firma el presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa existentes en la actualidad, sitios dentro del territorio nacional, por lo que el ámbito de este Convenio debe entenderse, a todos los efectos, de carácter nacional.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «NCR España, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios dentro de los actuales centros de trabajo.

Se exceptúan de este Convenio el Director general, todos los empleados que reporten al Director general y todos aquellos mandos que reporten inmediatamente a los Jefes anteriores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2002, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de dicho año, sin perjuicio de aquellos artículos que tengan fijada otra fecha de aplicación.

El período de aplicación de este Convenio será de un año, contado a partir de su fecha de entrada en vigor, quiere decirse hasta el 31 de diciembre de 2002, si bien se admiten vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieran y que quedan especificados en el capítulo correspondiente.

Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes con

dos meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Durante el período de negociación del próximo Convenio y hasta su firma, serán de aplicación las cláusulas normativas del presente Convenio, estándose, en cuanto a las cláusulas económicas del mismo, a lo que disponga el nuevo Convenio.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales y por jornada completa de trabajo.

Artículo 7. Absorción.

Se entiende que las condiciones reguladoras de la relación laboral, según quedan establecidas en el presente Convenio, absorberán cualquier modificación que en el futuro pudiera establecerse por virtud de disposiciones legales, convencionales o judiciales.

Artículo 8. Compensación.

El conjunto de las condiciones que se establecen en el presente Convenio compensan todas y cada una de las que hubieran sido establecidas con anterioridad a su vigencia, ya fueran a título personal o colectivo, y que atañan a los distintos temas que se tratan en el presente Convenio, ya fueran por causa, imperativo legal o judicial, concesión unilateral de la empresa, pacto o contrato individual o colectivo.

Se respetarán, en los propios términos y cuantía que a la fecha disfruten, las condiciones personales que con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam» siempre que se refieran a conceptos no regulados en este Convenio.

Artículo 9. Organización del trabajo.

a) La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

b) Centro de trabajo: Cada empleado estará asignado a un solo centro de trabajo, sin perjuicio de los desplazamientos necesarios que por la propia actividad laboral o movilidad geográfica deba realizar fuera de dicho centro.

c) Todo empleado de «NCR España, Sociedad Anónima», tiene la obligación y el deber legal de no concurrir con la actividad de la empresa, de forma que bajo ninguna circunstancias nadie, sin conocimiento o autorización de la misma, podrá dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con la empresa, bien sea realizando dicha labor por cuenta propia o ajena, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, ya sea mediante retribución o sin ella.

Asimismo, y conforme a la legislación vigente, no se pueden aceptar de terceros gratificaciones que redunden en perjuicio económico o de prestigio de la empresa, por realizar trabajos relacionados con las actividades de la misma, bien sean las propias de su categoría o de cualquier otra distinta.

Toda persona que incurra en alguna de las incompatibilidades expuestas cometerá falta.

Artículo 10. Comisión Negociadora.

1. De entre los miembros de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal de la misma, y mientras estén en el ejercicio del cargo, se elegirá una Comisión Negociadora, compuesta por un máximo de 12 miembros, con la siguiente composición:

Madrid: Siete miembros.
Barcelona: Dos miembros.
Resto de España: Tres miembros.

2. La citada Comisión será la encargada de:

Ejecutar la denuncia del Convenio y, si procede, recibir la denuncia del mismo Convenio por parte de la empresa.

Solicitar nuevo Convenio Colectivo.

Negociar la revisión del mismo.

3. En el plazo de quince días, desde la fecha de la firma del presente Convenio, se procederá a la elección y constitución de la citada Comisión.

La empresa será informada de los miembros que componen dicha Comisión en un plazo no superior a dieciocho días de la firma del Convenio. Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas a la empresa en un plazo no superior a quince días.

4. La empresa facilitará a la Comisión Negociadora los siguientes medios:

a) El tiempo suficiente para viajar y realizar dos reuniones anuales, en el domicilio social de la empresa, de una jornada laboral cada una, siempre que sean para tratar de las funciones mencionadas en el apartado 10.2.

b) El importe de los viajes y dietas necesarios para tal fin.

c) El tiempo suficiente y el importe necesario para viajes y dietas cuando sean para celebrar reuniones oficiales convocadas por la empresa, con motivo de la revisión de este Convenio.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes designados por la empresa y tres representantes seleccionados, de entre sus miembros, por la Comisión Negociadora de empleados.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento e informará a la Dirección y a los representantes de los empleados sobre sus resoluciones, los cuales adoptarán las medidas que estimen pertinentes en el plazo no superior a un mes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones bimensuales, si existieran asuntos sujetos a su consideración y, excepcionalmente, en cualquier otro momento, cuando a juicio de ambas partes la importancia del asunto a tratar lo precisara. Serán citados sus componentes por una de las partes, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los componentes de la Comisión Paritaria se designarán por ambas partes dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio.

Artículo 12. *Notificaciones.*

Cualquier notificación que se derive del presente Convenio, salvo aquellas que tengan expresamente consignada otra, se entenderá que deberá realizarse por escrito a las siguientes direcciones: Cuando se envíe a la empresa, se dirigirá a la calle Albacete, 1, Madrid, a la atención de la Dirección de Recursos Humanos, y cuando se envíe a los representantes de los trabajadores, se dirigirá igualmente a la calle Albacete, 1, Madrid, a la atención del Comité de Empresa.

Artículo 13. *Propiedad intelectual.*

La empresa entregará a todos los empleados la definición de lo que se constituye propiedad intelectual de la misma, que deberá ser cumplida y observada rigurosamente por aquéllos.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 14. *Comisión técnica.*

1. En el marco del vigente Convenio, se inicia una negociación, a fin de llegar a un acuerdo para la implantación en NCR España de un nuevo sistema de clasificación profesional para todos los empleados.

Por este motivo, se constituye una Comisión técnica, que deberá abordar la adaptación, desarrollo e implantación de dicho sistema de clasificación profesional y cuyas conclusiones finales pasarán a formar parte del cuerpo normativo de este Convenio.

2. La Comisión técnica estará formada por ocho miembros, correspondiendo cuatro a la representación empresarial y cuatro a la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión técnica aportará los documentos que crea conveniente en la negociación.

Todo lo derivado del ejercicio de estas funciones, viajes, dietas, tiempo de reunión, desplazamientos, etc., serán por cuenta de la empresa.

3. Dicha negociación tendrá una duración máxima de un año, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio

al término del cual, y de no haber llegado a un acuerdo, persistirán los artículos 15 y 16 tal cual estaban en el anterior Convenio.

Esta Comisión técnica se extinguirá una vez alcanzado el acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación profesional o, en su defecto, transcurrido el plazo máximo de un año aludido anteriormente.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional será la que se establezca por la Comisión técnica aludida en el artículo 14.

Al mismo tiempo, se establecerá un sistema de promociones y ascensos, siendo la Comisión técnica citada la encargada de elaborar todo el proceso y definir los criterios de dicho sistema.

La clasificación profesional aludida estará asociada a los conceptos salariales que figuran en los artículos 40, 41, 42 y 47 del presente Convenio.

2. Cuando un empleado cambie de puesto de trabajo, se le comunicará la descripción del nuevo puesto.

3. La enumeración de las posiciones y puestos de trabajo que se establezcan no presupone el que tengan que estar necesariamente cubiertas todas.

Todos los empleados podrán realizar las funciones superiores a las que correspondan al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período no superior a seis meses durante un año, ni a ocho meses durante dos años. Si transcurrido dicho plazo trabajado siguiera realizando dichas funciones superiores, el trabajador tendrá derecho a que se le consolide el salario que corresponda a la función desempeñada, según las tablas del presente Convenio, y además percibirá las diferencias retributivas equivalentes al período anteriormente trabajado en las funciones superiores, todo ello sin perjuicio de que la práctica no implique variaciones reales de sus ingresos por ser éstos superiores a los de dichas tablas, pero no procederá necesariamente el ascenso.

Si la empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo inferior a la propia, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su clasificación profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4. Los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal recibirán anualmente por parte de la Dirección de la empresa información sobre la distribución de plantilla conforme a la clasificación profesional interna.

Artículo 16. *Evaluaciones.*

1. Al menos una vez, anualmente, cada Supervisor evaluará la actividad y resultados del trabajo del personal por él supervisado, para conocer de la forma más objetiva posible la actuación laboral del evaluado. Para ello, se tomará como base —entre otros conceptos— el cumplimiento de los deberes laborales, cometidos del puesto, trabajo, actividades asignadas, así como el cumplimiento de los objetivos asignados al empleado, si los tuviere.

2. No se podrá exigir, en el momento de la evaluación al empleado, conocimientos distintos a los que hubiera recibido a través de la formación interna ofrecida por la empresa, de la experiencia adquirida a través de la práctica profesional, de los exigidos en el momento de su contratación, o los del puesto que desempeñe al momento de la evaluación.

3. Las evaluaciones serán realizadas por escrito y comentadas siempre por el Supervisor con el evaluado, con el fin de que éste obtenga provecho de la misma, en cuanto a su orientación laboral y desarrollo, en orden a establecer un futuro plan de acción. El evaluado podrá hacer constar por escrito cuantas aclaraciones, informaciones u objeciones considere precisas, firmando tanto la evaluación como sus alegaciones, si las hubiere.

4. La firma por el evaluado del formulario de evaluación se hará a su elección, bien bajo el concepto «realizada la evaluación», o «conforme con la evaluación realizada».

A todos los empleados se les comunicará, al menos con una semana de antelación, la fecha en que tendrá lugar el comentario sobre su evaluación; asimismo, tendrán derecho a recibir, una vez firmada por el evaluado, una copia de su evaluación, en hojas con membrete de la empresa, debidamente numeradas y con la firma del Supervisor, e igualmente tendrán derecho a conocer las evaluaciones que fueron realizadas con anterioridad a la firma de este Convenio.

5. Los Comités de Empresa recibirán, a título de información y de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los modelos de formularios a utilizar por la empresa en las evaluaciones.

CAPÍTULO III

De las condiciones generales de trabajo

Artículo 17. *Ingreso.*

1. Es facultad exclusiva de la empresa el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo que concierne a su aptitud profesional, condiciones físicas y psicológicas.

El personal al servicio de la empresa podrá ser contratado bajo cualquier modalidad de las que recogen las disposiciones legales.

2. De cada empleado nuevo ingresado, la empresa facilitará puntualmente, a los representantes del personal de los centros de trabajo afectado, el número de demanda que otorgue la oficina de empleo.

3. Período de prueba: El ingreso de los empleados se efectuará siempre a prueba. Dicha prueba no excederá para los Técnicos titulados de seis meses; para los demás trabajadores de tres meses, excepto para los trabajadores no cualificados, que la duración máxima de dicho período de prueba será de quince días laborables.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.

4. Baja voluntaria: En el supuesto de cese voluntario del empleado, éste viene obligado a comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su Jefe inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 18. *Derechos de la mujer.*

1. No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores.

2. Derecho al cambio de puesto de trabajo durante el período de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del servicio médico de empresa.

3. Equiparación salarial y de categoría con el hombre, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento.

4. Equiparación real con el resto de los empleados ante el acceso a puesto de calificación media o alta.

Artículo 19. *Promoción interna.*

1. Los puestos de trabajo de nueva creación o aquellos que quedasen vacantes y fuese necesaria su cobertura, se publicarán en forma de convocatoria interna durante un período mínimo de quince días naturales, de manera que los empleados de la empresa tengan conocimiento de los mismos y puedan presentar su solicitud escrita de acceso a dichos puestos.

Se exceptúan de la obligatoriedad de publicación, no de promoción, aquellos puestos que reporten a la Dirección General y este último. Paralelamente a la publicación interna, la empresa podrá anunciar las vacantes en el exterior.

2. La cobertura del puesto se ajustará sobre la base de que los candidatos reúnan las condiciones específicas y prerequisites de aquél, con preferencia para:

- a) Personal del centro de trabajo y división donde se produjo la vacante.
- b) Personal de la misma división.
- c) Resto del personal de otras divisiones.

En cualquier caso, será prioritario el principio de organización del trabajo y necesidades del servicio en la determinación y selección del candidato.

3. Es competencia exclusiva de la empresa la determinación de las exigencias del puesto a cubrir y la designación definitiva de la persona que cubra el puesto, sin que en ningún caso proceda recurso o reclamación alguna contra la decisión que aquélla adopte.

4. Los empleados de plantilla tendrán prioridad para ocupar los puestos a cubrir sobre las solicitudes externas en igualdad de condiciones.

5. Si publicada una plaza no se hubiese presentado ningún candidato a la misma, o los que lo hubiesen hecho no reuniesen, a juicio de la empresa, las condiciones suficientes de capacitación o aptitudes, ésta declarará

desierta la convocatoria, procediendo a continuación en consecuencia, sin que se derive por ello obligación de cubrir la plaza o plazas anunciadas.

6. La empresa comunicará en el tablón de anuncios el nombre de la persona o personas que hubiesen obtenido la plaza o plazas anunciadas, así como la fecha de incorporación definitiva al puesto de trabajo obtenido.

7. Cualquier vacante que se produzca y se prevea que la misma no tendrá carácter indefinido no estará sujeta al sistema de promoción por convocatoria.

8. La presente normativa sólo podrá invocarse a los efectos de las promociones, y nunca con fines distintos a los mismos.

Artículo 20. *Movilidad geográfica, traslados.*

1. Se considera traslado el destino del trabajador por tiempo superior a un año a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que hasta ese momento desempeñaba su trabajo, situado en otra localidad y que obligue a un cambio permanente de residencia.

No se considera traslado, sino incorporación a su puesto, el destino de un trabajador de nuevo ingreso a localidad distinta de aquella en que fue contratado y en la que permanecerá durante un período de adiestramiento y en situación de expectativa de destino, aunque ello le obligue a cambio de residencia.

2. Los empleados no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia a no ser que existan razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

3. Si el traslado se produjese por mutuo acuerdo, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de su familia y enseres al lugar de su nueva residencia y además se le abonarán en concepto de compensación tres mensualidades brutas de su último salario.

4. Si el traslado se produce por petición del trabajador, las condiciones del mismo serán las que ambas partes convengan.

5. En el caso de permuta entre dos trabajadores, siempre y cuando la empresa esté de acuerdo con la misma, las condiciones de dicha permuta serán las que se establezcan de conformidad con la empresa.

6. Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de «NCR España, Sociedad Anónima», tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo de igual o similar categoría.

7. Todos los trabajadores tendrán derecho a dirigir solicitudes de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa.

8. Las condiciones del traslado serán comunicadas por escrito directamente al interesado.

Artículo 21. *Desplazamientos temporales.*

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual; abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

Excepto para el abono de gastos de viaje y dietas, no se considerará desplazamiento la movilidad habitual del trabajador dentro de su propia función, entendiéndose por movilidad habitual la exigida para el normal y regular desarrollo de la actividad laboral por el empleado y que requiera la realización de desplazamientos frecuentes fuera del centro de trabajo.

2. Los desplazamientos de duración igual o superiores a un mes, deberán ser comunicados por escrito al interesado, señalándose la localidad del desplazamiento y duración aproximada del mismo.

3. Los empleados desplazados podrán regresar a su residencia habitual cada fin de semana (sábado y domingo). Solamente serán por cuenta de la empresa los gastos de viaje (transporte).

Cuando, según lo expuesto, no proceda el abono de los gastos de viaje, por no realizarse el regreso semanal a su domicilio habitual, la empresa satisfará al empleado las dietas correspondientes al fin de semana (sábado y domingo).

4. Por cada mes de desplazamiento de forma continuada y que haya supuesto la obligación de pernoctar durante treinta días seguidos (excepto los fines de semana) fuera de la residencia habitual del empleado, éste tendrá derecho a un día libre no computable como vacacional.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, y el empleado no ha utilizado los días de permiso a que tuviere derecho según se determina en el párrafo anterior, dispondrá de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los del viaje, por cada tres meses continuos de desplazamiento. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa.

Los días de disfrute deberán tomarse en fecha a determinar de común acuerdo, según las necesidades de trabajo que en cada momento tenga la empresa.

Estas condiciones las disfrutará igualmente el personal que por razón de la movilidad habitual, según el párrafo segundo del artículo 21.1 que antecede, cumpla los requisitos de permanencia a que se refiere el párrafo anterior y el 3 de este mismo artículo.

5. En aquellos casos especiales o individuales en que el personal, a la fecha, venga disfrutando, o pudiesen disfrutar en lo sucesivo, de algún suplemento sobre sus haberes por la realización habitual de desplazamientos, no tendrá derecho al disfrute de un día de permiso por cada treinta días consecutivos de desplazamiento; pero, si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, disfrutará de los cuatro días de estancia en su domicilio a que se refiere el apartado anterior.

6. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves, el empleado tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la Ley como permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuges, hijos, padres y hermanos consanguíneos) el trabajador, además de disfrutar los permisos que la Ley confiere para estos casos, recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar en que esté desplazado por la empresa hasta su domicilio habitual.

Una vez finalizados los días de permiso, el trabajador deberá, si procede, reincorporarse nuevamente al lugar donde estaba desplazado.

Artículo 22. Viajes al extranjero.

1. Cuando un empleado se traslade al extranjero por tiempo superior a ocho meses consecutivos, se considerará a todos los efectos traslado, siendo desplazamiento cuando sea por tiempo inferior.

2. Traslados: Los traslados definitivos serán de libre aceptación por parte de los empleados en todos los casos.

2.1 Las condiciones económicas se acordarán mediante contrato especial y previamente a la realización del traslado.

3. Desplazamientos: Los empleados desplazados al extranjero tendrán los siguientes días de permiso, no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:

- Más de tres semanas y menos de seis: Un día laborable.
- Más de seis semanas y menos de nueve: Dos días laborables.
- Más de nueve semanas y menos de tres meses: Tres días laborables.
- Por cada módulo de tres meses: Cuatro días laborables.

No procederá la acumulación de los días de permiso, debiendo disfrutarse exclusivamente los que correspondan al período de ausencia. Las fechas de disfrute de los días que correspondan serán en principio nada más finalizada la estancia en el extranjero, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el empleado.

Artículo 23. Dietas.

La cuantía que en concepto de dieta por desplazamiento satisfará la empresa es la siguiente:

	Euros	Desplazamiento a calle Albacete, 1 - Euros
Desayuno	2,61	2,61
Comida	20,64	1,89
Cena	18,46	18,46
Total	41,85	22,96

Los gastos realizados se justificarán salvo que no fuera posible hacerlo.

Si, como consecuencia del desplazamiento, el empleado pernocta fuera del lugar donde radique su domicilio, la empresa reservará, a su exclusivo cargo, un hotel de, al menos, tres estrellas, o, en su defecto, abonará al empleado hasta un máximo de 67,67 euros por noche, siempre que éste justifique mediante factura, en la que figure impresión del anagrama, nombre, domicilio y demás datos de identificación del establecimiento hotelero, su estancia en el mismo; y si, por el contrario, no presentase factura o

justificación alguna, o ésta no reuniese los requisitos de identificación anteriores, la empresa abonará al empleado la cantidad de 39,94 euros por noche.

Los importes marcados en los dos párrafos anteriores entrarán en vigor el 1 de enero de 2002 y mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2002, momento en el cual serán incrementados en el 1,5 por 100, resultando, por tanto, de aplicación a partir del 1 de julio de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2002 las siguientes cantidades:

	Euros	Desplazamiento a calle Albacete, 1 - Euros
Desayuno	2,65	2,65
Comida	20,95	1,89
Cena	18,74	18,74
Total	42,34	23,28

Los importes aludidos anteriormente del hotel con justificación (67,67 euros) y del hotel sin justificación (39,94 euros) pasarán a ser, tras la aplicación del incremento citado y a partir del 1 de julio de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2002, de 68,69 euros en el primer caso y de 40,54 euros en el segundo.

En el caso de viajes al extranjero, la empresa podrá ofrecer al empleado el viajar con gastos a justificar o, en los casos de asistencia a escuelas, viajar con la dieta del país al que vaya desplazado.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres días continuados, fuera del lugar de la residencia habitual del empleado, se abonará a éste:

- a) El importe de la lavandería correspondiente a las prendas de uso diario, con la justificación correspondiente.
- b) 3,22 euros semanales para llamadas telefónicas debidamente justificadas. (Este importe pasará a ser de 3,27 euros a partir del 1 de julio de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2002.)

Artículo 24. Kilómetros.

El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su coche propio para desarrollar su actividad laboral en la empresa se fija en 0,22572 euros.

Este importe entrará en vigor el 1 de enero de 2002 y se mantendrá en vigor hasta el 30 de junio de 2002, sin perjuicio de las revisiones automáticas operadas de conformidad con lo marcado en el siguiente párrafo.

En cualquier caso, procederá su actualización cuando se produzcan variaciones en los precios de la gasolina que supongan incrementos o disminuciones de, al menos, un 2,5 por 100 acumulado de los precios de venta al público. En estos casos servirá de base para el cálculo de la modificación del costo el módulo de 10 litros de gasolina súper por cada 100 kilómetros, según la media de precios que resulte de los que se establezcan efectivamente por Campsa, Cepsa y Repsol.

En el caso de que el importe marcado conforme a los dos párrafos anteriores sea el 30 de junio de 2002 inferior a 0,22911 euros, esta última cantidad será vigente a partir del 1 de julio de 2002 y hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 25. Subvención comida.

Para los centros de trabajo de Coslada, de Madrid, y sucursal de Barcelona, y exclusivamente para el personal que ya viniera percibiéndola en los mismos con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo anterior (I Convenio Colectivo NCR España), se fija la subvención de la empresa en 8,78 euros/día trabajado, excepto cuando proceda el abono de la dieta.

Este importe entrará en vigor el 1 de enero de 2002, pasando a ser a partir del 1 de julio de 2002 de 8,91 euros, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 26. Utilización del coche de la empresa para servicios de la misma.

1. La empresa, cuando las condiciones económicas o de organización lo aconsejen, podrá poner un coche a disposición de los empleados que considere convenientes, para que los mismos lo utilicen exclusivamente como instrumento para desarrollar su actividad laboral, suprimiéndose, como consecuencia, el abono del precio del kilómetro por utilización de coche propio.

2. La empresa tendrá cubiertos los riesgos que se originen como consecuencia de la utilización, en el servicio de la misma, del coche que ésta entrega a los empleados, mediante las oportunas pólizas, en las que se incluye la defensa legal, fianza y responsabilidad civil a que hubiere lugar.

Asimismo, serán de cargo de la empresa los gastos de la conservación y mantenimiento de los citados vehículos.

Artículo 27. *Excedencias.*

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años ni superior a cinco años.

En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir, condiciones de reingreso, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Salvo autorización expresa de la empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia.

Artículo 28. *Permisos.*

El trabajador, avisando con la debida antelación, siempre que sea posible, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los períodos de tiempo que a continuación se exponen:

a) Dos días naturales, ampliables a dos más si necesita desplazarse fuera de la provincia en la que tenga su residencia, cuando se produzca:

1) Fallecimiento de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos, nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.

2) Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos, nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.

3) Intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y suegros.

4) Alumbramiento de esposa.

Uno de los dos días o de los cuatro días, según los casos, debe ser necesariamente laborable, cuando el parentesco sea de padres, hijos o cónyuge.

b) Quince días naturales y consecutivos por matrimonio. Excepto para el personal que tenga una antigüedad superior a cinco años, en cuyo caso será veinte días naturales y consecutivos.

c) El tiempo necesario de un deber inexcusable de carácter público.

d) El tiempo necesario, con un máximo de diez días al año, para la asistencia de exámenes parciales o finales para la obtención de un título académico o profesional.

La limitación establecida en el párrafo anterior (esto es, de diez días al año) no será de aplicación en el caso de que la titulación a obtener esté ligada a las funciones realizadas en el puesto de trabajo.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Una hora al día para el caso de lactancia hasta que el nacido cumpla nueve meses. Dicha hora podrá dividirse en dos partes, o media hora de reducción de jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

De igual forma, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

f bis) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

g) Dieciséis semanas ininterrumpidas en los supuestos de parto, ampliables en parto múltiple hasta dieciocho semanas.

h) Por el tiempo que figura en el artículo 48 del presente Convenio Colectivo para el ejercicio de los cargos sindicales.

i) Un día natural por matrimonio de hijos y hermanos de uno u otro cónyuge.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para tener derecho a los citados permisos, es requisito necesario la presentación de los justificantes que den origen a los mismos. Dicha justificación se hará con carácter previo, cuando ello sea posible, o inmediatamente después de reincorporarse a la actividad laboral.

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO IV

Calendario laboral

Artículo 30. *Jornada.*

El número de horas efectivas de trabajo para todo el personal será de mil ochocientas cuatro horas cuarenta y ocho minutos anuales. Entendiéndose que la mayor jornada habida hasta el día de la firma de este acuerdo queda absorbida y no procede compensación adicional alguna.

La jornada establecida en este artículo, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada que con anterioridad hubiese efectuado la empresa, o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso-administrativo y contrato individual se establecieran en lo sucesivo.

Artículo 31. *Turnos de trabajo.*

Cuando por razones prácticas, organizativas o de producción la compañía necesite establecer nuevos turnos de trabajo, se ajustará a lo recogido en las disposiciones laborales de aplicación.

Artículo 32. *Fiestas y puentes.*

La empresa reconoce como días inhábiles el 24 y el 31 de diciembre. Cuando los citados días coincidan en sábado o domingo, éstos se sustituirán por el día laborable anterior, a los efectos de que los mismos tengan el carácter de inhábiles.

Asimismo, y con el carácter de festivo o puente, se concederá a todos los empleados un día de permiso, a determinar entre dos fechas, de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra.

En dichos días deberán quedar cubiertos los servicios necesarios para atender las necesidades internas y de clientes. En consecuencia, los empleados que por razones y necesidades del servicio no pudieran disfrutar de los días de permiso antes indicados, en ninguna de las fechas mencionadas, convendrán su disfrute en fecha a determinar con su jefe, dependiendo siempre de las necesidades de trabajo que hubiere.

Estos permisos tendrán carácter de no recuperables.

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. El período de vacaciones anuales para 2002 se fija en veintidós días laborables, o la parte que proporcionalmente corresponda al personal que no lleve un año completo en la compañía. Este período en ningún caso tendrá una duración inferior al marcado como mínimo en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para calcular la parte proporcional correspondiente a un año no completo, se empezará a contar desde la fecha de ingreso del empleado hasta el día 1 de agosto, o desde dicha fecha hasta la de su cese en la empresa.

2. En principio, las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente, si bien, y excepcionalmente y si las necesidades del servicio lo permiten, las mismas podrán dividirse, de común acuerdo, en dos períodos, procurando que, al menos uno de ellos, coincida con la época estival.

3. El período de veintidós días laborables anteriormente señalado pasará a ser de veintitrés días laborables cuando el disfrute de las mismas se realice en dos o más períodos que cumplan las condiciones mínimas siguientes:

a) Un período de, al menos, diez días laborables consecutivos comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2002.

b) Otro período no inferior a cinco días laborables consecutivos fuera de las fechas anteriormente marcadas.

c) El resto de días hasta alcanzar el total de veintitrés, de no haberse incorporado a ninguno de los períodos anteriores, se distribuirá a lo largo del año.

4. La empresa tiene obligación de notificar a su personal las fechas de vacaciones con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

4.1 La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente:

Dentro de la categoría, los empleados con mayor antigüedad en la empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a los demás miembros del departamento, sección o servicio, salvando el derecho que tienen los empleados con hijos en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho período escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los cuatro y los dieciocho años y por período de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente.

4.2 Las personas que por las circunstancias anteriores no pudieran escoger su período vacacional, podrán hacerlo, si no hubiese acuerdo previo, una vez de cada cuatro períodos vacacionales.

5. Las vacaciones se verán incrementadas con motivo de la antigüedad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Diez o más años de antigüedad: Un día laborable.

Veinte o más años de antigüedad: Dos días laborables.

6. La fijación de los períodos concretos de disfrute de los días de vacaciones recogidos en este artículo se realizará, en todo caso, de común acuerdo entre el empleado y su supervisor inmediato.

CAPÍTULO V

Prestaciones sociales

Artículo 34. *Complemento por enfermedad común y accidente.*

De acuerdo con la normativa vigente, la Seguridad Social no abona al trabajador, en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, los tres primeros días de baja, y a partir del cuarto día hasta el vigésimo, inclusive, se reconoce una prestación del 60 por 100 del salario cotizado, siendo el 75 por 100 del vigésimo primero hasta la finalización de la incapacidad temporal. En estos supuestos, la empresa complementará desde el primer día de la enfermedad y mientras permanezca en la situación de incapacidad temporal el abono al empleado desde los referidos porcentajes hasta alcanzar el 100 por 100 del salario que figure en nómina en ese momento.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Seguridad Social reconoce desde el día siguiente al del accidente una prestación del 75 por 100 de la base de cotización de accidente de trabajo. En este supuesto, la empresa complementará desde el día del accidente y mientras el empleado accidentado permanezca en la situación de incapacidad temporal el abono al empleado desde la referida prestación hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario que figure en nómina en ese momento.

Si, como consecuencia de futuras disposiciones legales, las prestaciones de la Seguridad Social u organismo competente, en los supuestos indicados en los dos párrafos anteriores, se vieran reducidas con respecto a las actuales, la empresa seguirá garantizando la misma fórmula indicada anteriormente, sin asumir la obligación de complementar ninguna de las disminuciones temporales o porcentuales derivadas de las posibles modificaciones aludidas, ya se trate de prestaciones existentes a la fecha de la firma de este Convenio o que se reconozcan con posterioridad a la misma.

Todas estas prestaciones complementarias, en cuanto que supone una mejora a las de la Seguridad Social, se perderán cuando el trabajador se niegue a los reconocimientos médicos que determine la empresa, si ésta considera necesario comprobar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, alegado por éste para justificar su inasistencia al trabajo.

Artículo 35. *Revisión médica anual.*

Todos los empleados pasarán anualmente las revisiones médicas obligatorias, teniendo derecho a conocer los resultados de las mismas.

En el reconocimiento médico anual se aplicarán las siguientes exploraciones y determinaciones analíticas:

Audiometría selectiva, siempre que lo dictamine el servicio médico de la empresa.

Pruebas analíticas de sangre u orina.

Tensión.

Espirometría.

Electrocardiograma, en aquellos casos en que los servicios médicos de la empresa lo consideren necesario.

Reconocimiento preventivo de la vista.

Las empleadas que así lo desearan podrán pasar un reconocimiento anual ginecológico y mamográfico de acuerdo con los servicios médicos de la empresa.

Los gastos que se deriven como consecuencia de lo anterior serán por cuenta exclusiva de la empresa, si bien ésta tendrá libertad de elegir los servicios médicos que considere oportunos para la realización de dichos reconocimientos.

Artículo 36. *Préstamos.*

Aquellos empleados que, utilizando su vehículo propio con ocasión de un viaje en comisión de servicio, sufriesen un accidente y de resultas del mismo el vehículo fuese declarado por la aseguradora «sinistro total», tendrán derecho a solicitar de la empresa un préstamo para la adquisición de un nuevo vehículo hasta un importe de 4.207,08 euros, previo acreditamiento de las expresadas circunstancias. La cantidad prestada por la empresa será reintegrada por el empleado en un plazo máximo de treinta mensualidades, con un interés de la mitad del que usualmente apliquen las entidades de crédito en supuestos similares.

El límite anual de estos préstamos no rebasará la cifra de 36.060,73 euros.

Artículo 37. *Anticipos.*

El empleado tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La empresa podrá conceder a los que lo soliciten un anticipo de hasta una mensualidad, a devolver en los tres meses siguientes a su concesión.

No se podrá conceder un nuevo anticipo hasta que el anterior esté completamente amortizado.

Artículo 38. *Ayuda de formación y actividades culturales y deportivas.*

1. Ayuda a formación: El importe que la empresa destinará anualmente durante la vigencia de este Convenio será de 50.725,42 euros (cincuenta mil setecientos veinticinco euros con cuarenta y dos céntimos).

Importe máximo por empleado: 100 por 100 de los gastos de matrícula, libros y mensualidades, si los hubiere, con el tope de 601,01 euros por empleado y año.

Estudios que podrán dar derecho a esta ayuda: Estudios relacionados con la actividad de la empresa.

Los pagos de las subvenciones se harán una vez que finalicen los estudios, siempre que la asistencia y el aprovechamiento de los mismos resulten satisfactorios.

2. Actividades culturales y deportivas: La empresa, para el desarrollo entre sus empleados de actividades de índole cultural, recreativa y deportiva, concederá una ayuda por valor de 30.050,61 euros anuales.

3. Los remanentes de cualquiera de los fondos regulados en los apartados anteriores podrán ser transferidos de uno a otro si alguno de ellos resultase deficitario.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes: Ejecución obligatoria.

Las horas extraordinarias se dividirán en:

Diurnas: Hasta las veintidós horas.

Nocturnas: Desde las veintidós hasta las ocho horas.

Festivas: Sábados (a partir de las dieciséis horas), domingos y festivos.

3. Retribución de las horas extraordinarias:

Diurnas: 175 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.
 Nocturnas: 200 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.
 Festivas: 200 por 100 del valor de la hora ordinaria de trabajo.

El valor de la hora ordinaria se calcula dividiendo los ingresos anuales derivados de los conceptos de salario base, plus Convenio, complemento y antigüedad entre el cómputo de horas efectivas de trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo libre, total o parcialmente.

La compensación en tiempo libre tendrá los mismos porcentajes que la percepción económica.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los Comités y Delegados de Personal del número de horas extraordinarias nominales realizadas, así como de las causas que las hayan originado.

Artículo 40. *Salario base.*

El salario base como parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo, tal como se define en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, es el que figura en el cuadro unido a este Convenio como anexo I.

El salario base tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría, en cualquier centro de trabajo.

Artículo 41. *Plus Convenio.*

Es la mejora del salario base hasta alcanzar los valores del Convenio (anexo I).

Artículo 42. *Retribución total Convenio.*

Es la suma del salario base y el plus Convenio (anexo I).

Para el cómputo de ingresos mínimos anuales según Convenio, se tomarán en cuenta cuantas percepciones reciba el empleado, ya sea por salario, comisiones, complementos, pluses, etc. Se exceptúan aquellos conceptos que tengan consideración de resarcimiento de quebrantos o gastos, no considerados salarios ni complemento salarial por el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Complemento de antigüedad.*

1. Los empleados tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años al servicio ininterrumpido en la empresa. El valor de cada quinquenio será el 5 por 100 del salario base del Convenio, correspondiente al empleado en el momento de cumplirse el quinquenio.

2. Forma de devengo: Siempre desde el 1 de enero, adelantándose a esta fecha del mismo año para vencimientos producidos dentro del primer semestre natural y demorándose hasta el año siguiente para los producidos desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 44. *Plus de islas Canarias.*

El personal de los centros de trabajo de las islas Canarias, que viniese disfrutando a la firma del presente Convenio del 30 por 100 de incremento sobre su salario en concepto de plus de residencia, se le mantendrá el citado plus en las mismas condiciones como garantía «ad personam» y por el tiempo que permanezca en las islas Canarias.

Artículo 45. *Incremento salarial.*

Con efectos de 1 de marzo de 2002 y con vigencia hasta el 28 de febrero de 2003, la empresa incrementará la retribución a los trabajadores en plantilla de la misma sujetos a este Convenio, sobre su salario real bruto, fijo y periódico (sueldo base, plus Convenio y complemento voluntario), el importe resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Cuantía incremento} = 802,780456 - (\text{salario} \times 0,0092857)$$

Para el personal incluido en el plan de compensación de soluciones (ventas y PS), este incremento, en base a la fórmula expuesta, se producirá con efectos de 1 de enero de 2002 y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2002.

A continuación se recogen, a efectos meramente ilustrativos, ejemplos del cálculo concreto del incremento salarial a aplicar en función del salario:

Salario (euros) (SB + PC + Comp.)	Incremento (euros)	Salario (euros) (SB + PC + Comp.)	Incremento (euros)
12.020,24	691,16	36.060,73	467,93
15.025,30	663,26	39.065,79	440,03
18.030,36	635,36	42.070,85	412,12
21.035,42	607,45	45.075,91	384,22
24.040,48	579,55	48.080,97	356,32
27.045,54	551,64	51.086,03	328,41
30.050,61	523,74	54.091,09	300,51
33.055,67	495,84	57.096,15	272,60

Los incentivos de productividad y territorio (incentivos CS) serán incrementados en el 1,5 por 100 con efectos de 1 de marzo de 2002 y vigencia hasta el 28 de febrero de 2003.

No será de aplicación esta revisión salarial citada a los empleados que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) Trabajadores que hayan ingresado por primera vez en la empresa a partir de 1 de diciembre de 2001.

b) Trabajadores que hayan suscrito individualmente con la compañía cláusulas de revisión o condiciones particulares referidas a garantías salariales.

c) Trabajadores que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la firma del presente Convenio, aun cuando lo hayan sido con posterioridad a la fecha de aplicación de esta revisión salarial.

Nota aclaratoria: La cuantía del incremento concreto a aplicar a cada empleado en el ejercicio será la cantidad fija de 802,780456 euros menos el producto de multiplicar su retribución vigente con anterioridad a la fecha de efectos recogida en este artículo 45 (entendiendo por tal la suma de los conceptos salario base, plus Convenio y complemento por la cifra fija de 0,0092857).

Artículo 46. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban, con excepción del personal que hubiere ingresado en la empresa con anterioridad al mes de julio de 1972, en cuyo caso el prorrateo se producirá por dozavas partes.

Artículo 47. *Tablas salariales.*

Se acompaña como anexo al presente tablas salariales cuya vigencia se extenderá para el personal incluido en el plan de compensación de soluciones (ventas y PS) desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2002.

Para el resto del personal, la vigencia de las tablas señaladas se extenderá desde el 1 de marzo de 2002 hasta el 28 de febrero de 2003.

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales

Artículo 48. *Horas sindicales.*

1. Límite de horas: Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá como máximo de un número de horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas, según determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas serán retribuidas.

Si al final de un mes no se hubiesen agotado por cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal el total de horas concedidas, las que queden sin utilizar se entenderán perdidas, no procediendo, en consecuencia, ni el abono de las mismas ni la acumulación al crédito de horas de otros meses. Si, por el contrario, se produjese un exceso sobre el máximo de horas, se procederá a descontar de los haberes del miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal el exceso en dichas horas.

2. Control de horas: Todos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando se ausenten de su puesto de trabajo por razones derivadas de su condición sindical, deberán comunicar previamente a su jefe inmediato, o, en su defecto, a la persona delegada, su ausencia, aunque sea por breve tiempo.

3. Horas exceptuadas: No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por los representantes de los trabajadores aquellas que efectivamente inviertan en las siguientes reuniones:

- a) Las que se utilicen en reuniones celebradas con la Dirección de la empresa.
- b) Las que se utilicen en reuniones con la empresa durante la negociación del Convenio Colectivo.

Artículo 49. *Acumulaciones de horas.*

Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal dispondrá, como máximo, de las horas mensuales que le correspondan según el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán determinar la acumulación parcial de dichas horas en alguno de sus miembros pertenecientes al mismo centro de trabajo. A este fin, los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo comunicarán, previa y bimensualmente, a la Dirección de la empresa cuáles vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno de ellos pueda utilizar. En cómputo total por mes, dicha acumulación no podrá exceder del 75 por 100 de las que tenga reconocidas legalmente el representante de los trabajadores receptor de la acumulación de horas.

A título colectivo, solamente el 50 por 100 de los miembros de cada Comité de Empresa podrán hacer uso de la acumulación anteriormente regulada.

Artículo 50. *Derechos sindicales.*

1. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. La empresa no podrá discriminar a ningún trabajador por razón de afiliación o no a un sindicato, así como tampoco podrá despedirle ni perjudicarle en cualquier otra forma por causa de dicha afiliación.

3. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán ejercitar la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas legales vigentes al efecto.

4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso debe ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

CAPÍTULO VIII

Servicios especiales

Artículo 51. *Servicios especiales.*

1. La regulación de los servicios especiales a los que se refiere la presente disposición afectará exclusivamente a aquellos empleados que en la actualidad o en el futuro formen parte de la división de servicio técnico, si bien las referencias realizadas a los servicios o guardias «on-call» serán de exclusiva aplicación al personal de servicio técnico exterior.

Los conceptos económicos contenidos en el presente artículo serán objeto de revisión anualmente y con efectos desde el 1 de diciembre de cada año.

2. Tanto los servicios «on-call» como las horas extraordinarias que de ellos puedan derivarse son voluntarios, tanto para la empresa, desde el punto de vista de su ofertación, como para los empleados, que podrán aceptarlos o rechazarlos libremente.

3. Los límites máximos permitidos de horas extraordinarias estarán sujetos a las disposiciones legales existentes en la materia.

En el caso de que se rebase los límites señalados en el párrafo anterior, se compensará el excedente de las horas trabajadas mediante tiempo libre,

el cual se disfrutará en la fecha y forma que convengan el empleado y su supervisor.

Cada hora adicional «a compensar» tendrá un valor de 1,75 horas, debiéndose compensar en tiempo libre una hora por cada hora y el resto del 0,75 por 100 se compensará con el valor económico que individualmente corresponda a cada empleado.

4. Los criterios que se puedan convenir en la compensación del tiempo libre nunca vendrán a sustituir el descanso físico que cualquier empleado necesita y que su falta pueda constituir un atentado en la seguridad en el trabajo.

Si por necesidades de descanso del empleado motivadas por haber realizado trabajos nocturnos llegase a su puesto de trabajo después de la hora oficial de entrada el tiempo de dicha demora no se le tomará como compensación, sino como trabajo efectivo dentro de la misma jornada.

5. Si las horas trabajadas lo son a partir de las veintidós horas y hasta las ocho horas del día siguiente, habrá una compensación extra del 25 por 100 sobre el valor base de cada hora que corresponda compensar, con lo que dicha hora será actualmente del 200 por 100 de la hora ordinaria de trabajo. A efectos de compensación, se seguirá el criterio establecido en el párrafo segundo del punto 4.

Se considerarán festivos todos los domingos del año, además de las fiestas laborables retribuidas y no recuperables, según el calendario oficial elaborado por la autoridad laboral competente en cada caso.

Recibirán el mismo tratamiento de las horas festivas aquellas trabajadas en sábado a partir de las dieciséis horas.

A efectos de compensación, cada hora festiva que se trabaje recibirá el mismo tratamiento que la hora nocturna.

6. En caso de desplazamiento motivado por la realización de horas extraordinarias derivadas de guardia «on-call», el tiempo invertido en aquél para llegar al domicilio del cliente, así como el retorno al domicilio habitual del empleado o centro de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo, a efectos de compensación o retribución.

7. Si por necesidades de servicio fuera necesario el establecimiento de un régimen de trabajo a turnos fijos o rotativos, temporales o indefinidos, diurnos o nocturnos, la empresa, previo anuncio de las características propias del turno, lo ofrecerá a sus empleados que voluntariamente deseen ocupar las plazas convocadas y que reúnan la formación profesional necesaria para atender el servicio.

Una vez aceptado el turno correspondiente, el empleado se compromete a estar en el turno, al menos, durante el tiempo que figure en la convocatoria o el máximo y mínimo que acuerde con el responsable del servicio técnico exterior.

La compensación económica a percibir en el régimen de turnos será de un 40 por 100 sobre el sueldo bruto semanal por cada semana que hiciere el turno.

Todos los empleados afectados deberán conocer previamente, mediante la publicación oportuna, las características del turno y los clientes que vayan a ser usuarios del mismo.

Cuando haya necesidad de desplazamiento para asistir al cliente y éste coincida con las horas habituales de la comida, se abonará la dieta en la forma y cuantía que establece el Convenio Colectivo.

Si por razones excepcionales, cualquiera de ambas partes se viese imposibilitada en la continuidad del turno, deberá comunicarlo a la otra al menos con un mes de antelación.

8. Se denomina «Servicio o guardia «on-call»» al período de tiempo que el empleado de servicio técnico exterior está fuera de su jornada normal de trabajo en condiciones de ser requerido por la compañía para prestar servicios. Si en dicho período hubiera necesidad de prestar algún servicio por cuenta de la empresa, el tiempo que efectivamente invierta se considerará como hora extraordinaria, sin detrimento del valor de la hora «on-call» a percibir.

La compañía facilitará o costeará el sistema de comunicación adecuado en cada caso para la guardia «on-call».

En esta modalidad de servicio, la empresa distingue cuatro formas:

- Asistencia «on-call» en días laborables.
- Asistencia «on-call» en sábados hasta las dieciséis horas.
- Asistencia «on-call» en domingos y festivos.
- Asistencia «on-call» de trece treinta a quince treinta horas.

El reparto de horas «on-call» será equitativo entre el personal que teniendo formación profesional para ello desee realizarlas.

La aceptación de un servicio «on-call» no supondrá la aceptación de otro similar, de igual naturaleza o no, salvo previo conocimiento y aprobación.

Cuando la asistencia al cliente coincida con las horas de comida, se abonará la dieta en la forma y cuantía que establece el Convenio Colectivo.

El período máximo y mínimo de compromiso para realizar el servicio «on-call» será de libre aceptación entre el interesado y el responsable correspondiente del servicio técnico. El módulo mínimo diario será de cuatro horas, con la excepción del módulo de trece treinta a quince treinta horas que será de dos horas.

En caso de intervención urgente que precise continuar la reparación una vez finalizado el módulo contratado, la percepción económica «on-call» se mantendrá durante las dos horas siguientes a la finalización de dicho módulo.

9. Las compensaciones económicas para este servicio son las siguientes:

22,05 euros por cada mes natural, de cada plazo, de la aceptación del servicio, siempre que sea requerido para ello por la empresa.

6,82 euros por cada hora «on-call» realizada en día laborable.

9,00 euros por cada hora «on call» realizada en sábado hasta las dieciséis horas.

11,04 euros por cada hora «on-call» realizada en festivo o nocturno.

10. Cuando por circunstancias excepcionales y ajenas a su voluntad, el técnico especialista perteneciente al Departamento de GAT (CETEN) no pudiese realizar su trabajo, en parte o totalmente, dentro de su horario habitual y en el domicilio del cliente, podrá desplazar su horario, voluntariamente, dentro de la misma jornada y de acuerdo con las necesidades del trabajo a realizar. Cuando se produjera la situación anterior se le abonará una compensación adicional del 1,75 por 100 del valor de la hora normal por cada hora desplazada.

La suma de las horas normales y desplazadas, dentro de una misma jornada, no podrán ser superiores a ocho horas, computándose como horas extras el excedente de tiempo, si lo hubiera, y teniendo por tanto a todos los efectos el tratamiento establecido en este artículo.

11. De todo lo anterior, y mensualmente, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores los resúmenes semanales donde figure el día a día y persona a persona la siguiente información, que se dará con carácter confidencial y para uso exclusivo de los mismos:

Horas extras realizadas y abonadas.

Horas extras compensadas en tiempo libre.

Horas de permanencia «on-call».

También, y a efectos de seguimiento de los servicios regulados en este artículo, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores los turnos de trabajo, servicios «on-call», duración, contenido y condiciones de los mismos.

Disposición adicional única.

La problemática específica del personal de ventas será tratada por este personal con la empresa, si bien se excluye la contemplada en el plan de compensación o ventas, que periódicamente establece la empresa, así como aquella que corresponda con la política comercial o de productos, por estimarse que constituyen aspectos de las facultades de organización del trabajo por la empresa.

Disposición final única.—Acuerdo de presentar el Convenio ante la Dirección General de Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio será presentado ante la autoridad laboral competente a los solos efectos de registro y publicación. Si la autoridad laboral estimase que dicho Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y, consiguientemente, lo remitiese a la jurisdicción competente y ésta procediese a cualquier modificación sustancial o de fondo del contenido del mismo, ambas partes convienen dejar en suspenso la efectividad del Convenio hasta que se alcance un nuevo acuerdo en la cláusula o cláusulas que hubiesen sido objeto de revisión por la autoridad competente.

Tablas salariales 2002

(En euros)

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retrib. total mes	Retrib. total año
Personal Obrero:				
Oficial 1. ^a	365,99	430,46	796,45	11.150,30
Oficial 2. ^a	359,44	412,14	771,58	10.802,12
Oficial 3. ^a	351,56	397,77	749,33	10.490,62
Especialista	349,60	392,77	742,37	10.393,18

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retrib. total mes	Retrib. total año
Mozo Especialista Almacén	349,60	392,77	742,37	10.393,18
Peón	343,04	375,11	718,15	10.054,10
Aprendiz 1. ^{er} año	216,79	363,97	580,76	8.130,64
Aprendiz 2. ^o año	213,19	286,62	499,81	6.997,34
Personal Subalterno:				
Listero	358,00	434,39	792,39	11.093,46
Almacenero	354,97	423,15	778,12	10.893,68
Chófer turismos	351,82	416,79	768,61	10.760,54
Chófer turismo	364,40	456,42	820,82	11.491,48
Chófer camión	368,18	462,77	830,95	11.633,30
Pesador basculero	349,16	419,44	768,60	10.760,40
Guarda Jurado	346,74	421,84	768,58	10.760,12
Vigilante	345,89	422,73	768,62	10.760,68
Cabo de Guardas	362,18	448,62	810,80	11.351,20
Ordenanza	344,65	423,92	768,57	10.759,98
Portero	344,65	423,92	768,57	10.759,98
Conserje	359,13	438,00	797,13	11.159,82
Enfermero	346,08	426,68	772,76	10.818,64
Dpte. principal economato	358,00	434,39	792,39	11.093,46
Dpte. auxiliar economato	346,74	421,84	768,58	10.760,12
Telefonista hasta 50 tels.	346,74	421,84	768,58	10.760,12
Telefonista más de 50 tels.	346,74	421,84	768,58	10.760,12
Personal Administrativo:				
Jefe de 1. ^a	434,40	599,28	1.033,68	14.471,52
Jefe de 2. ^a	415,60	542,54	958,14	13.413,96
Oficial de 1. ^a y Viajante	391,29	487,66	878,95	12.305,30
Oficial de 2. ^a	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Auxiliar	355,77	426,48	782,25	10.951,50
Personal Informática:				
Analista	434,40	599,28	1.033,68	14.471,52
Programador	415,60	542,54	958,14	13.413,96
Operador	391,29	487,66	878,95	12.305,30
Codificador	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Perforista	355,77	426,48	782,25	10.951,50
Técnicos de Oficina:				
Delineante Proyec. Dibujo	420,65	549,23	969,88	13.578,32
Delineante 1.^a Proyec. Fotógrafo				
Delineante de 2. ^a	391,29	487,66	878,95	12.305,30
Calculador	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Reproductor fotográfico	355,77	426,48	782,25	10.951,50
Reproductor de Planos	344,65	423,92	768,57	10.759,98
Archivero Bibliotecario	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Auxiliar	355,77	426,48	782,25	10.951,50
Personal de Laboratorio:				
Jefe de Laboratorio	442,79	623,35	1.066,14	14.925,96
Jefe de Sección	413,94	546,15	960,09	13.441,26
Analista de 1. ^a	385,86	478,38	864,24	12.099,36
Analista de 2. ^a	364,83	420,37	785,20	10.992,80
Auxiliar	355,77	426,48	782,25	10.951,50
Personal Organización del Trabajo:				
Jefe Organización de 1. ^a	421,29	562,14	983,43	13.768,02
Jefe Organización de 2. ^a	415,60	542,54	958,14	13.413,96
Técnico Organización de 1. ^a	391,29	487,66	878,95	12.305,30
Técnico Organización de 2. ^a	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Auxiliar de Organización	364,83	420,37	785,20	10.992,80
Técnicos de Taller:				
Jefe de Taller	434,57	634,63	1.069,20	14.968,80
Maestro de Taller	397,43	528,76	926,19	12.966,66
Maestro de Taller de 2. ^a	393,05	522,67	915,72	12.820,08
Contramaestre	397,44	528,74	926,18	12.966,52
Encargado	373,36	466,31	839,67	11.755,38

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Retrib. total mes	Retrib. total año
Capataz Esp. y Peón ordinario.	356,40	452,04	808,44	11.318,16
Personal Técnico titulado:				
Ingeniero y Arquitecto titulado.	504,09	793,81	1.297,90	18.170,60
Peritos y Aparejadores	483,97	741,44	1.225,41	17.155,74
Peritos y Aparejadores *	491,30	762,10	1.253,40	17.547,60
Ayudante Técnico Sanitario (SME)	474,90	560,44	1.035,34	14.494,76
Maestros Industriales	409,14	532,30	941,44	13.180,16
Graduados Sociales	432,36	590,02	1.022,38	14.313,32
Mestros Enseñanza Primaria ..	391,29	487,66	878,95	12.305,30
Maestros Enseñanza Elemental	374,42	444,20	818,62	11.460,68
Practicantes	383,65	471,91	855,56	11.977,84

* Cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir Ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

16111 RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación Convenio Colectivo de la empresa «Fernando Buil, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 9012222).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fernando Buil, Sociedad Anónima», (Código Convenio número 9012222) que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 22 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «FERNANDO BUIL, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

En Coslada (Madrid) a 7 de marzo de 2002, se reúnen de una parte los representantes de los trabajadores de «Fernando Buil, Sociedad Anónima», integrados por los Delegados de Personal de cada uno de los centros de trabajo con que cuenta la empresa, y de otra, en representación de la misma don Manuel Aguado Burgaz, formando todos ellos la Comisión deliberadora del presente Convenio Colectivo de trabajo.

Las representaciones de la empresa y trabajadores, que han acreditado esta condición en la Comisión deliberadora del Convenio, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo que afecta a la empresa «Fernando Buil, Sociedad Anónima» y a sus trabajadores y que registrarán con arreglo al siguiente texto articulado.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Fernando Buil, Sociedad Anónima» existentes en el territorio nacional de la misma al que les es aplicable el Estatuto de los Trabajadores según el artículo 1 del mismo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2002, alcanzando su vigencia hasta el día 31 del año 2003.

El Convenio se considerará prorrogado por una anualidad y así sucesivamente, si ninguna de las partes efectúa su denuncia mediante comunicación escrita a la otra con, al menos, quince días de antelación a su vencimiento.

Una vez finalizado el período de vigencia del Convenio, se mantendrá en vigor la totalidad de sus cláusulas, mientras no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa, laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de la totalidad del mismo.

Artículo 4.

Las retribuciones salariales o extrasalariales establecidas en el presente Convenio tienen la consideración de condiciones mínimas, para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se detallan. No obstante, los futuros incrementos salariales, podrán ser compensados y absorbidos, cualquiera que sea su naturaleza y/u origen.

Artículo 5. *Garantía «ad personam».*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituye una Comisión paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y social, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Los miembros de la Comisión, elegidos de entre los que forman la Comisión negociadora, son los siguientes:

En representación de la empresa:

Don Manuel Aguado Burgaz.

Don Francisco Javier Traba Aguado.

Don Valentín Apolonio Plaza (También desempeñará las funciones de Secretario).

Y en representación de los trabajadores:

Don Andrés González Gazaba.

Don Rafael Florián Reyes.

Don Francisco Zamora Izquierdo.

Don José María Martínez Borrás.

Don José Cauce Cañizares.

La Comisión paritaria designará en su seno un Presidente y un Secretario y se reunirá previa convocatoria del Secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a setenta y dos horas. Ante la imposibilidad de asistencia de los Vocales designados, tanto sociales como económicos, podrán delegar por escrito en los oportunos representantes.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes para ambas partes, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador de recurrir ante la jurisdicción competente aquellas resoluciones que afecten lesadamente a sus intereses.