

**15276** *RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad.*

Visto el texto del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 7 del citado Convenio (publicado en el B.O.E. de 21-3-05), (Código de Convenio n.º 9900985), que fue suscrito el día 4 de julio de 2005, de una parte por AEDIS, ANCEE, E y G y FACEPM en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, FE-CC.OO., STEM-STES y USO en representación del colectivo laboral afectado, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de agosto de 2005.-El Director general de Trabajo, P.S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora general de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

#### **ACUERDO RETRIBUTIVO PARA 2005 DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Con el objeto de dar cumplimiento al artículo 7 del «XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad» las personas reseñadas a continuación en nombre y representación de sus respectivas organizaciones.

Por AEDIS: Ismael Carrillo Cosano.

Por ANCEE: Madrid: D. José Ignacio Olalla Amor.

Por EyG Madrid: D. Mariano Nuñez Mercader.

Por FACEPM: D. Manuel González Mateos.

Por FETE-UGT-Madrid: D. José María Martínez Martínez.

Por la FE-CC.OO. Madrid: D. Ángel Castilblanque Saiz.

Por STEM-STES: D.ª Teresa Esteban Ruiz de Arcaute.

Por USO: D.ª Concepción Iniesta García.

#### **MANIFIESTAN**

1. Que en cumplimiento de lo previsto en el «Acuerdo para la Mejora de la Calidad del Sistema Educativo de la Comunidad de Madrid», suscrito el día 9 de marzo de 2005, en concordancia con el mandato legal contenido en el artículo 76.4 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE), se procedió el día 4 de julio de 2005, a la firma del «Acuerdo de analogía retributiva del profesorado de la enseñanza concertada con el profesorado de la enseñanza pública», de la Comunidad de Madrid.

2. En la Disposición Final Primera de dicho Acuerdo de analogía retributiva se establece que durante los años de vigencia del mismo y antes de la fecha en que deben entregarse a la Consejería de Hacienda los presupuestos destinados a financiar la enseñanza concertada, deberá fijarse por la Consejería de Educación y las organizaciones representativas de la enseñanza concertada el importe concreto del incremento del complemento retributivo en el año correspondiente. En consecuencia con lo anterior y al objeto de dar cumplimiento para el ejercicio económico de 2005 a lo establecido en la Disposición Final Primera citada del acuerdo.

#### **ACUERDAN**

1. La cuantía del incremento del complemento retributivo de la Comunidad de Madrid para 2005 será de 384 € para todas las categorías profesionales del profesorado. Esta cantidad se abonará en catorce pagas iguales.

2. La percepción del citado complemento será efectiva para el personal docente incluido en la nómina de pago delegado y tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2005, percibiéndose en cada una de las mensualidades ordinarias y extraordinarias.

3. El pago de este complemento será proporcional al número de horas contratadas en el caso de profesores con jornadas parciales.

4. El pago de este complemento está condicionado a que su abono sea efectuado por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Las empresas no abonarán directamente cantidad alguna por este concepto y en consecuencia no estarán obligadas a ello.

5. Este incremento del complemento autonómico tendrá carácter consolidable en el salario del profesorado afectado por él.

6. Su remisión a la Comisión Paritaria del «XI Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad» para que ésta proceda a su depósito ante el organismo competente.

**15277** *RESOLUCIÓN de 17 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Consultoría Tecnológica para el Comercio, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Consultoría Tecnológica para el Comercio, S. L. (CONSULTEC), (Código de Convenio n.º 9015732), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de agosto de 2005.-El Director General de Trabajo, P. S. (Disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004 de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSULTEC (CONSULTORÍA TECNOLÓGICA PARA EL COMERCIO, S. L.) Años 2005-2006-2007**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa Consultec (Consultoría Tecnológica para el Comercio, S. L.) y sus empleados y empleadas.

##### **Artículo 2. Firmantes.**

La empresa Consultec por medio de su gerente o representantes.

1. Los Empleados de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité de Empresa.

2. La validez de los acuerdos, referente al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de la representación legal de las y los trabajadores.

##### **Artículo 3. Ámbito.**

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

2. Personal: Los artículos del presente Convenio, afectan al Personal que preste sus servicios en Consultec mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Alta Dirección.

3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 2005, su duración será de 3 años, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación. Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes. Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el convenio normativo de éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

#### Artículo 4. *Respeto a las mejoras adquiridas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y anualmente, resultaren superiores a las establecidas en este Convenio.

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa, y se constituirá a la firma de este Convenio.

Esta Comisión estará formada por

Por parte de la Empresa:

Igor Arrizabalaga Muniategui (DNI: 30.592.389-C).  
Efraín Agudo Sobera (DNI: 30.582.573-W).

Por parte de la representación de las y los trabajadores.

Jaime Javier Monasterio Blasco (DNI: 14.257.482-N).  
Jesús M.<sup>a</sup> Lazcoz Baigorri (DNI: 44.682.109-D).

La convocatoria de una reunión de esta Comisión será propuesta por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de antelación de quince días a la celebración de la misma, con concreción detallada y precisa de los puntos a tratar reflejados en el orden del día.

El lugar de reunión será el domicilio social de la empresa en Bilbao.

#### Artículo 6. *Normas supletorias.*

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de trabajo

#### Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses del personal.*

Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta tanto las características del puesto a cubrir como las aptitudes personales de los y las aspirantes.

En condiciones similares la Empresa reconoce a favor de los trabajadores y trabajadoras ya con contrato un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará a la representación de las y los trabajadores, la descripción y condiciones básicas del mismo.

La Empresa tendrá a disposición de la representación de las y los trabajadores, copia básica de cada nuevo contrato de trabajo, pudiendo éstos solicitar una copia en cualquier momento al departamento de administración de la Empresa.

La Empresa exigirá la formalización por escrito del contrato de un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para el personal Técnico Titulados o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto del personal, excepto para quienes carezcan de cualificación, en cuyo caso la duración máxima será de dos meses.

Cualquier empleado podrá cesar voluntariamente en la Empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días naturales mínimo. Si no se reali-

zase este preaviso, se perderá el derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que estuviesen devengadas.

#### Artículo 8. *Jornada laboral y horario.*

El número de horas de trabajo anual para el año 2005 se fija en 1.735 horas, 1.727,5 horas anuales para el 2006 y 1.720 horas anuales para el 2007. El personal de la Empresa efectuará una jornada partida de ocho horas y treinta minutos de lunes a jueves (entre las 8:30 y las 19:00), y continua los viernes de seis horas de (8:30 a 14:30)

Se establece un período de jornada de verano de seis horas (8:30 a 14:30) que tendrá efecto en función de las necesidades del calendario laboral, con el fin de cumplir el n.º total de horas anuales pactado para cada período.

El personal involucrado en actividades de formación, dispondrá de flexibilidad en el horario dependiendo del desajuste de horarios ocasionado por la labor formativa a clientes, que podrá ser de 8:00 a 22:00.

La Empresa realizará todos los años en diciembre una previsión de calendario laboral del año próximo que presentará para su aceptación y negociación a la representación legal de las y los trabajadores, ajustando en caso de ser pertinente, los horarios y festivos de cada centro de trabajo con el fin de adecuarse a las festividades locales de cada uno de ellos y a la jornada anual pactada.

El personal de Consultec que preste sus servicios en dependencias de la Administración Pública como consecuencia de las licitaciones públicas obtenidas por la empresa, se registrará por la jornada y festividades que rigen en dicho centro, si bien en todo lo demás será de aplicación lo establecido en el presente convenio.

#### Artículo 9. *Vacaciones.*

Los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborales en concepto de vacaciones anuales o, de las cuales tres cuartas partes deberán ajustarse al período definido como de jornada intensiva, siendo al menos diez de ellos consecutivos. En cualquier caso, cualquier período de vacaciones debe contar con la previa aprobación por parte de los y las responsables de departamento, de la Dirección y la comunicación al departamento de Administración a través de las hojas de vacaciones que se entregarán a la plantilla o a través de cualquier otro proceso que se implantara en el futuro. En caso de no permanecer el año completo en alta en la empresa al trabajador o trabajadora le corresponderá la parte proporcional de 22 días laborales.

Todos los períodos vacacionales se disfrutarán en el año en que se devengan y con el 31 de enero del año próximo como fecha límite, a no ser que por contrato lo tengan incluido en el salario que reciben mensualmente.

La prioridad en los turnos de vacaciones las establecerá en cada caso la o el responsable de cada uno de los departamentos. En caso de conflicto entre peticiones se atenderán a criterios como las necesidades del servicio, y las causas y motivos expuestos por quienes realicen la petición.

#### Artículo 10. *Faltas y sanciones.*

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

##### A) Serán faltas leves:

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

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

La falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con clientes.

El uso de medios electrónicos e informáticos de la empresa para fines no laborales o profesionales. En este caso será necesaria la notificación por escrito.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

La falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

El no entregar en forma y tiempo la justificación de permisos y faltas.

##### B) Se considerarán faltas graves:

La embriaguez o drogadicción ocasional en el puesto de trabajo.

La falta al trabajo durante dos días sin ninguna justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Dos faltas leves en el uso de medios electrónicos e informáticos de la empresa para fines no laborales o profesionales, siempre que tengan lugar en un período de cuatro meses y hubiera mediado notificación sobre la

misma o cuando se produzca un deterioro del servicio ofrecido a los clientes.

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

Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de las y los compañeros de trabajo sin la debida autorización, salvo por circunstancias de urgencia debido a solicitudes de clientes o similares.

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

El abandono del trabajo sin causa justificada, así como el hallarse en estado de somnolencia en el puesto de trabajo simulando desempeñar las labores habituales.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

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

C) Son faltas muy graves:

La falta al puesto de trabajo durante tres o más días al mes sin causa justificada.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

La falsedad en los datos académicos, profesionales o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral del o la aspirante, avalados por su declaración.

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

El hurto y el robo tanto al resto de personal como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

La reincidencia en falta grave por el uso inadecuado de medios electrónicos e informáticos que tengan lugar en un período de seis meses y hubiera mediado sanción sobre la misma.

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

La simulación comprobada de enfermedad.

La inutilización intencionada de instalaciones, software, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzcan quejas justificadas entre sus compañeros o compañeras.

La embriaguez durante el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad, si no media autorización previa, que supongan competencia a la Empresa.

Los malos tratos de palabra u obra como la falta grave de respeto y consideración a sus responsables, compañeros o compañeras, personal subordinado o clientes.

Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distintas naturalezas, dentro del mismo trimestre, siempre que el o la trabajadora haya sido objeto de sanción.

Desacreditar a la Empresa frente a terceras personas o entidades mediante comentarios insidiosos y/o despectivos sobre la plantilla de la Empresa o su Dirección.

Las demás establecidas en el artículo 54 de Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por un plazo de un año, para ascenso a una categoría superior.

C) Faltas muy graves:

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

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

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para poder acceder a una categoría superior.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el menor o mayor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional y repercusión del hecho causante en el resto de la plantilla y en la Empresa.

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los empleados en lo que se refiera a faltas graves o muy graves.

La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 11. *Permisos, licencias y excedencias.*

1. Permisos.

El personal, de la Empresa, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Diez días laborables en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.

Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el 3.º grado, el día que se celebre la ceremonia.

Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 125 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida o vuelta, el plazo será de cuatro días naturales.

Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

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

Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas con un límite de diez horas anuales referentes a profesionales de medicina general e ilimitada a especialistas, siempre mediando la correspondiente justificación. La superación de los límites establecidos para este permiso se analizará puntualmente y se aceptará o rechazará en su caso, por parte de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En cualquier caso, la pareja de hecho legalmente registrada según la normativa vigente aprobada por el Parlamento Vasco en la ley 2/2003 de 7 de mayo reguladora de las parejas de hecho tendrán la misma consideración que la de cónyuge. En los centros de trabajo situados en otras comunidades autónomas se estará a la legislación vigente en las mismas respecto al registro de las parejas de hecho.

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

2. Licencias.

El personal de la Empresa con una antigüedad mínima de un año podrá solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días una vez al año, siempre que no suponga menoscabo en la efectividad del servicio.

3. Excedencias.

Se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Texto Refundido de la «Ley del Estatuto de los Trabajadores».

Artículo 12. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia de la salud de sus trabajadores, y a tal efecto realizará, a través del servicio de prevención propio o ajeno concertado, autorizado en la especialidad sanitaria, una vigilancia de la salud de los trabajadores adecuada y acorde con los riesgos específicos de su puesto de trabajo y a las características personales o estado biológico conocido, cuya aplicación, contenidos y periodicidad se hará de conformidad con los protocolos correspondientes.

CAPÍTULO III

**Clasificación profesional y condiciones económicas**

Artículo 13. *Clasificación profesional, retribución y promoción.*

Todo el personal de la Empresa se encontrará encuadrado dentro de una de las categorías profesionales que se detallan en el Anexo 1 con lo que asimismo les corresponderá un nivel salarial. Las especificaciones y requisitos de cada una de las categorías profesionales vienen dictadas por las normas internas de funcionamiento de Consultec.

Para los años 2006 y 2007 se prevé un incremento en todas los niveles salariales del 3% anual. En caso de que el Índice de Precios al Consumo General (IPC general) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para todo el total del estado superara el 3,5% anual en cada uno de los años a los que se refiere el convenio, al porcentaje de incremento antes mencionado, se le sumará el diferencial entre el IPC publicado y el 3,5%.

El concepto salarial de antigüedad no queda contemplado en este convenio. En contrapartida se calculará a partir del 1 de Enero de 2005 un complemento ad personam que recibirá el nombre de complemento de vinculación consistente en una retribución que por la fidelidad demostrada a la empresa por su permanencia en la misma y la correspondiente carga de responsabilidad y confianza recibida, tendrán derecho a percibir los trabajadores y trabajadoras. Este complemento se calculará como 3% del salario base por cuatrienio permaneciendo en la nómina de Consultec de forma ininterrumpida. Este complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del cuatrienio.

El traspaso de una categoría en la que se halle encuadrado un trabajador o trabajadora a otra inmediatamente superior dependerá de la valoración anual que realizará la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta criterios como:

- Consecución de objetivos personales.
- Antigüedad.
- Involucración en la actividad de la Empresa.
- Motivación, interés, capacidad de trabajo y mejora personal y profesional.

#### Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

##### 1. Personal con contrato Indefinido.

Percibirán catorce pagas anuales incluidas dos pagas extraordinarias que se devengarán semestralmente y abonarán antes del día 22 de Julio y Diciembre de cada año. Estas pagas extraordinarias se abonarán como un mes de salario base y complemento personal de vinculación.

Al personal que hubiera cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima prorrateando el importe con relación a los días naturales trabajados dentro del semestre correspondiente.

##### 2. Personal con contrato de Duración Determinada.

Percibirán doce pagas anuales, prorrateando las pagas extraordinarias en las nóminas mensuales y por tanto no dando lugar en el momento del cese a reclamación de la liquidación de las mismas a la firma del finiquito.

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Se entenderán como horas extras aquella que supongan un trabajo superior a 8,5 horas/día o aquellas que se deban realizar fuera de la jornada laboral normal y su realización será de libre aceptación por parte del personal y deberán ser solicitadas por el o la responsable correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas serán disfrutadas en períodos de descanso acumulables, computando cada hora extraordinaria como 1,5 horas de descanso. Si la hora extraordinaria se realiza a partir de las 22:00 horas (hora nocturna), o en día festivo, se computará como 2 horas de descanso. Las horas extraordinarias realizadas desde las 21:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas de los días 25 de diciembre y uno de enero, contabilizarán como 4 horas de descanso. Las horas de descanso acumuladas por el personal se transformarán en días vacacionales a razón de un día laborable por cada 8 horas de descanso acumuladas. Preferentemente las horas de descanso acumuladas se transformaran en períodos vacacionales antes que percibir la compensación económica.

Si las horas extraordinarias realizadas, previo pacto entre la empresa y el trabajador o trabajadora, fuesen finalmente retribuidas económicamente, se atenderán a los siguientes baremos:

Hora extraordinaria = (Sueldo bruto anual/Horas anuales convenio) × 1,5

Hora nocturna o festiva = (Sueldo bruto anual/Horas anuales convenio) × 2

Hora desde las 21:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las veinticuatro horas de los días 25 de diciembre y uno de enero, así como de los días correspondientes a los festivos patronales de cada uno de los centros de trabajo = Precio hora normal × 3

Los periodos de descanso correspondientes a la realización de horas extraordinarias podrán ser acumulados y disfrutados en las fechas que el trabajador o trabajadora decida, contando con la aceptación de su responsable.

#### Artículo 16. *Gastos de alojamiento y kilometraje en desplazamientos profesionales.*

Para los desplazamientos del personal ocasionados por la prestación de servicios, se pone a su disposición los vehículos de que dispone la Empresa. Siempre que exista disponibilidad será obligatorio la utilización de dichos vehículos y las tarjetas de crédito de que disponen para el reportaje y el pago de peajes de autopista. El resto de gastos (comidas, aparcamiento, taxi,...) se abonará a los y las trabajadoras previa presentación de la hoja de gastos correspondiente y de los recibos que justifiquen el gasto.

Cuando la o el trabajador deba utilizar su propio vehículo para realizar desplazamientos por prestación de servicios, se le abonarán todos los gastos mencionados anteriormente más 0,25 € por kilómetro recorrido previa presentación de la hoja de gastos. Este importe será revisable anualmente.

La Empresa se encargará de hacer las oportunas reservas de otros medios de locomoción (avión, tren, alquiler de vehículos,...) y hoteles cuando se considere necesario la utilización de los mismos.

Los estándares gastos y de transporte a utilizar en los desplazamientos son:

Comida: Preferentemente se utilizarán los llamados «ticket-restaurant» cuando así sea posible. En caso contrario se establece un máximo de 12 € por persona (excepto gastos de representación).

Autopista: Se utilizará siempre que se considere necesario.

Hotel: Reservas a través de talonarios de hoteles (mínimo de dos estrellas).

Tren: Primera clase o coche cama en caso de traslado nocturno. Preferente en el AVE.

Avión: Clase turista.

Coches de alquiler: Clase A o B, cilindrada máxima 1.600 cc.

#### Artículo 17. *Complementos de las prestaciones de incapacidad temporal.*

El personal de Consultec, desde el 4.º día de la correspondiente baja, verá complementada las prestaciones de los seguros de enfermedad común, profesional y accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 del salario establecido en las tablas anexas. Los tres primeros días de la baja derivada de enfermedad común se complementarían al 50 por 100.

La empresa complementará al personal mientras se mantenga en dicha situación y con el límite temporal que legalmente se establezca para las situaciones de incapacidad temporal, actualmente 18 meses.

El referido complemento empresarial no sufrirá, en ningún caso, incrementos si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes de la Seguridad Social.

#### Artículo 18. *Pago de sueldos.*

El pago de los salarios correspondientes a las nóminas del mes se realizará mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, procediéndose al envío de la orden de pago de las mismas el último día hábil del mes al que corresponden las nóminas. La plantilla tendrá libertad de elección de la entidad financiera a la cual desee le sea transferida la retribución.

#### Artículo 19. *Ayuda para estudios.*

La empresa subvencionará al 50% con un límite de 1.000 € por solicitante y 60.000 € a nivel de empresa, el coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados y carreras universitarias siempre que tengan relación directa con la actividad profesional de la parte solicitante y que la Empresa los considere oportunos.

#### Artículo 20. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*

Todo el personal de Consultec que, por exigencia de su actividad laboral, se vea obligado a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días laborables.

Todo el personal de Consultec que, por exigencia de su actividad laboral, se vea en la obligación de desplazarse habitualmente más de 50 km diarios por periodos superiores a seis meses sin pernoctar, podrán solicitar la intermediación del departamento de RR.HH. con el fin de habilitar las fórmulas de compensación o relevo para estas situaciones.

#### Artículo 21. *Traslado permanente.*

Se considerará traslado permanente cuando el empleado o empleada pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su centro de trabajo en Consultec con

cambio de domicilio permanente de duración indefinida. La notificación por parte de la Empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia a la representación legal de las y los trabajadores.

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

El personal destinado en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional podrán solicitar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, la parte interesada no tendrá derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso.

#### Artículo 22. *Traslado no permanente.*

Se considerará traslado temporal cuando la empleada o el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Consultec con cambio de residencia de duración superior a un mes e inferior a un año.

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

Todo traslado será contrastado con la o el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará a la representación legal de las y los trabajadores. A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la dirección del departamento al que pertenezca el trabajador o la trabajadora se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

El personal en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en Consultec, y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas.

El personal en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o recibir visitas en el destino por

la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa. Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán los gastos de estancias correspondientes, excepto si recibe visita y la empresa paga el viaje de la misma.

El personal en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado o la empleada podrá, si así lo decidiera, variar el modo de alojarse en el punto de destino de acuerdo con el departamento de administración de Consultec, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día.

Si durante la vigencia del desplazamiento concurriesen circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalara la o el empleado. En caso de baja por enfermedad o accidente del propio trabajador o trabajadora y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la Empresa abonaría los gastos correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

#### Artículo 23. *Igualdad de género.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones, permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares y demás condiciones de trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### **Normas de buena fe contractual**

Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianzas recíprocas. Dado el entorno profesional en el que desarrolla la Empresa su actividad, el personal contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

## ANEXO 1

La tabla de categorías profesionales en la que debe estar encuadrado todo trabajador o trabajadora de Consultec así como los distintos niveles salariales para el año 2005 corresponde con la siguiente:

Nivel	INNOVACIÓN							Sistemas	Salario Anual		
	Gestión	Comercial	Diseño	Desarrollo	Formación	Consultoría	Entrada de datos				
0				Aspirantes Sin Experiencia							7.809,47 €
1	Ayudante Admin. C									Ayudante Técnico D	9.511,02 €
2	Ayudante Admin. B		Maquetador/a C	Prog. Junior B	Form. Junior C					Ayudante Técnico C	10.567,80 €
3	Ayudante Admin. A	Comerc. Junior C	Maquetador/a B	Prog. Junior A	Form. Junior B					Ayudante Técnico B	11.877,50 €
4			Maquetador/a A		Form. Junior A		Consultor/a Junior C			Ayudante Técnico A	12.681,36 €
5	Aux. Admin. C	Comerc. Junior B		Prog. Senior C			Consultor/a Junior B				13.738,14 €
6	Aux. Admin. B			Prog. Senior B	Form. Senior C		Consultor/a Junior A			Técnico/a Sist. D	14.794,92 €
7	Aux. Admin. A	Comerc. Junior A	Diseñador/a C	Prog. Senior A	Form. Senior B					Técnico/a Sist. C	15.851,70 €
8			Diseñador/a B		Form. Senior A					Técnico/a Sist. B	16.908,48 €
9	Oficial/a Admin. B		Diseñador/a A	Analista Prog C			Consultor/a Senior C			Técnico/a Sist. A	17.965,26 €
10	Oficial/a Admin. A	Comerc. Senior C		Analista Prog B	Form. Experto/a C		Consultor/a Senior B				19.022,04 €
11		Comerc. Senior B	Creativo/a C	Analista Prog A	Form. Experto/a B		Consultor/a Senior A			Asesor/a Sistemas C	20.078,82 €
12	Resp. Servicios C	Comerc. Senior A	Creativo/a B		Form. Experto/a A					Asesor/a Sistemas B	21.135,60 €
13	Resp. Servicios B		Creativo/a A	Analista B			Consultor/a Exp. B			Asesor/a Sistemas A	22.182,38 €
14	Resp. Servicios A			Analista A	Form. Certificado/a B		Consultor/a Exp. A				23.249,16 €
15		Deleg. Zona C			Form. Certificado/a A						24.305,94 €
16		Deleg. Zona B	Jefe/a Proyecto B		Jefe/a de Proyecto					Jefe/a de Proyecto B	25.362,72 €
17		Deleg. Zona A	Jefe/a Proyecto A							Jefe/a de Proyecto A	26.419,50 €
18	Director/a Gestión	Director/a Comercial	Director/a Innovación		Director/a Formación		Director/a Consultoría			Director/a Sistemas	27.476,28 €
A					Form. Adjunto/a E						7,00 €/hora
B					Form. Adjunto/a D						12,00 €/hora
C					Form. Adjunto/a C						15,00 €/hora
D					Form. Adjunto/a B						18,00 €/hora
E					Form. Adjunto/a A						24,00 €/hora

Para los años 2006 y 2007 se prevé un incremento en todas los niveles salariales del 3% anual. En caso de que el Índice de Precios al Consumo General(IPC general) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para todo el total del estado supere el 3,5% anual en cada uno de los años a los que se refiere el convenio, al porcentaje de incremento antes mencionado, se le sumará el diferencial entre el IPC publicado y el 3,5%.