

Convenio Colectivo de INDRA Sistemas

Artículo 1. OBJETO

El presente Convenio, tiene por objeto regular con eficacia general, las condiciones de trabajo y productividad así como el resto de las relaciones laborales y sociales entre la Empresa ERITEL, S.A. y su personal siendo el mismo, la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia, específicamente el Tit. III de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

Artículo 2. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo, con la excepción del Centro de Cálculo Telémaco con Convenio Colectivo propio, que la Empresa tiene actualmente en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. AMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los Centros de Trabajo a que se extiende su ámbito territorial con independencia del lugar donde realicen la prestación de sus servicios.

Se excluye expresamente del mismo al personal que desempeñe alguno de los siguientes puestos: Director de Compañía, Director de Sector/Función, Director de Delegación, Director de Area/Subdirector de Función, Gerente, Gestor Proyectos, Coordinador, Jefe de Departamento, Responsable. También se excluye del ámbito de aplicación, al personal que desempeñe alguna de las siguientes categorías: Ingeniero Principal de Software, Consultor Principal, Ingeniero Principal de Sistemas, Técnico Comercial Principal y Realizador Principal

Artículo 4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia entre el 1 de Enero de 1.992 y el 31 de Diciembre de 1.993.

Los aspectos salariales que se mencionan a lo largo de su articulado se aplicarán con efectos de 1 de Enero de 1.992 los relativos a ese año y con efectos de 1 de Enero de 1.993 los relativos al año de referencia.

Artículo 5. DENUNCIA Y PRORROGA

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá notificar mediante comunicación por escrito a la otra parte, la denuncia del mismo, en el último trimestre del plazo de su vigencia o, en su caso, del de su prórroga.

En caso de no efectuarse tal denuncia en tiempo y forma, se entenderá tácitamente prorrogado por años naturales.

La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta y pormenorizada sobre los puntos y contenido que hayan de ser objeto de nueva negociación.

Artículo 6. PRELACION DE NORMAS LABORALES

Las relaciones laborales y sociales de la Empresa ERITEL,S.A., se regirán por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

Artículo 7. COMPENSACION Y ABSORCION

Sin perjuicio del reconocimiento a título individual de los derechos adquiridos, todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, acuerdo colectivo, contrato individual, uso o

costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

Artículo 8. SUSTITUCION DE CONDICIONES

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 9. VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido.

Artículo 10. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Esta Comisión estará integrada por tres representantes de los trabajadores, elegidos por los Comités de Empresa, y tres representantes de la Dirección de la Empresa. Unos y otros deberán haber sido, preferentemente, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

A las reuniones de la Comisión, podrá asistir un asesor por cada una de las partes con derecho a voz pero no a voto.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

A todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representante ostenta un voto.

De entre los componentes se nombrará un Secretario, que será el encargado de cursar las convocatorias, comunicando detalladamente

de forma concreta y precisa los puntos a tratar reflejados en el orden del día, y posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopte la Comisión Mixta, facilitando copia a la Dirección de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la Empresa.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

Artículo 11. ORGANIZACION

La dirección y organización práctica del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento, es facultad y responsabilidad exclusivas de la Dirección de la Empresa.

Artículo 12 CLASIFICACIONES PROFESIONALES

Todos los trabajadores están clasificados profesionalmente por la Dirección de la Empresa en categorías laborales de acuerdo con el grado de conocimientos y experiencias que posean y el trabajo o función que normalmente desarrollan.

Los empleados que actualmente ostenten la categoría laboral de Jefe de Proyecto, serán reclasificados en las categorías que ahora se establecen para las carreras profesionales a las que pertenecen

salvo que voluntariamente soliciten conservar la misma a título personal y no ser reclasificados. La categoría de Jefe de Proyecto será una categoría laboral a extinguir y estará equiparada a todos los efectos a la de Ingeniero del Software.

Los titulado Superiores y Medios procedentes de carreras técnicas, podrán ser reclasificados en las categorías de nueva implantación correspondientes a las carreras profesionales cuya actividad desempeñen o quedarán como Técnicos Titulados.

Se establecen las carreras y categorías laborales que figuran en el Anexo nº I.

Artículo 13. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

Artículo 14. RECLAMACIONES

Como procedimiento común para toda clase de peticiones quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

a) La solicitud será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto.

b) Las solicitudes que no sean resueltas en el plazo de una semana por el Jefe inmediato se trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos, para su resolución y cumplimiento.

Artículo 15. PROVISION DE VACANTES

1. Principios Generales

a) La contratación de personal, es competencia de la dirección, que ejercitará dicha facultad, con sujeción a la legislación vigente.

b) La selección de personal, tendrá como objeto, el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.

c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes, responderá al objetivo de promoción personal de los trabajadores y a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Sistema de provisión de vacantes:

Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Coincidiendo con la aprobación del Presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

b) La Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:

- Puesto de trabajo
- Número de vacantes
- Funciones
- Requisitos
- Unidades operativas
- Forma de contrato

c) A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente.

d) Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, la cual dará información a la representación de los trabajadores acerca de los empleados que opten a las mismas.

e) La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

f) Practicadas las pruebas, el Departamento de Selección propondrá los candidatos aptos para el puesto.

g) A los candidatos internos se les aplicará el mismo periodo de prueba, respecto al nuevo puesto.

h) Este sistema de provisión de vacantes no será de aplicación:

- Para puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.
- Cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá sobrepasar los tres meses para el personal técnico y de quince días para el resto del personal.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17. FORMACION

Se constituye una Comisión paritaria de Formación integrada por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación de la Dirección de la Empresa, presidida por el Director de Recursos Humanos con la misión de asesorar y coordinar el conjunto de la Formación a impartir en la Empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúna los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.

Tanto los cursos como los textos empleados serán totalmente gratuitos para los trabajadores de la Empresa.

El Departamento de Formación publicará al menos una vez al año, una relación de las distintas líneas de formación con los cursos que puede ofrecer; las convocatorias para los mismos serán aprobados por el Comité de Formación.

El tiempo empleado en cursos de formación específica exigidos por la Empresa para proyectos concretos, será de cuenta de ésta; el empleado en cursos de formación general y programada, será compartido entre el trabajador y la Empresa.

Artículo 18. COMPUTO ANUAL DE JORNADA

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada en cómputo anual de 1.691 horas de trabajo efectivo para todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal de aplicación.

Artículo 19. HORARIO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior sobre el cómputo anual de la jornada, fijado en 1.691 horas de trabajo efectivo, se establecen los siguientes horarios:

A - JORNADA DE INVIERNO -

Jornada semanal de 39 horas de trabajo efectivo

De Lunes a Jueves: Jornada tipo de 8 horas de trabajo efectivo

Horarios:

Entrada: Flexible entre las 7.30 horas y las 9.30 horas

Salida: Flexible entre las 16.30 horas y las 19.00 horas.

Comida: Un máximo de dos horas.

Tiempo obligado de permanencia - Entre las 9.30 horas y las 13.30 horas y entre las 15.30 horas y las 16.30 horas.

Viernes: Jornada tipo de 7 horas de trabajo efectivo.

Horario:

Entrada: Flexible entre las 7.30 horas y las 9.30 horas

Salida: Flexible entre las 14.30 horas y las 15.30 horas.

B - JORNADA DE VERANO

Jornada semanal de 35 horas de trabajo efectivo

Horarios:

De Lunes a Viernes, jornada continuada de 7 horas de trabajo efectivo.

Entrada: Flexible entre las 7.30 horas y las 8.30 horas

Salida: Flexible entre las 14.30 horas y las 15.30 horas

Durante la jornada de verano y sólo para los días en que dure el curso escolar (E G B) podrá prolongarse, para el personal con hijos en edad escolar, la flexibilidad en la entrada hasta las 9.30 horas.

La jornada de verano comenzará el día 1 de Junio y finalizará el día 30 de Septiembre, ambos inclusive.

C - PERSONAL DESPLAZADO EN DOMICILIO DEL CLIENTE

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio del cliente, se atenderá en jornada y horario al del cliente con el límite en jornada anual de 1.691 horas de trabajo efectivo pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

La Dirección de la Empresa, procurará pactar en los contratos que concierte con sus clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido para ambas materias en este Convenio.

Artículo 20. CALENDARIO LABORAL: FIESTAS

Sin perjuicio de la jornada en cómputo anual, establecida en el Artc. 19 en 1.691 horas de trabajo efectivo, la Empresa reconoce

como Calendario Oficial, a efectos de este Convenio, el de la Comunidad Autónoma de Madrid con la inclusión de los días 24 y 31 de Diciembre como fiestas propias de la Empresa e inhábiles a todos los efectos.

Anualmente y tan pronto como sea publicado el Calendario Oficial, se determinará entre la Empresa y la representación de los trabajadores la diferencia horaria existente entre el citado calendario y el número de horas establecidas como de trabajo efectivo en ERITEL, 1.691 horas.

Las horas de diferencia a favor de los trabajadores, transformadas en días y redondeadas por exceso, serán de libre disposición de aquéllos avisando con ocho días de antelación a su disfrute a sus respectivos jefes y suscribiendo el Parte de Ausencia correspondiente.

Artículo 21. VACACIONES

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de 22 días laborables, o la parte proporcional correspondiente, que podrán ser divididas en un máximo de tres periodos.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna. La enfermedad, debidamente justificada con los partes de baja de la Seguridad Social, interrumpe el disfrute de las vacaciones. La fecha del disfrute de los días que por esta causa no sean computados como vacaciones será objeto de pacto entre Empresa y trabajador.

La Empresa se hará cargo de los gastos cuando por su causa el trabajador tenga que interrumpir o aplazar sus vacaciones, debidamente anunciadas.

Artículo 22. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los periodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio que podrán disfrutarse ininterrumpidamente con las vacaciones anuales correspondientes.

b) 4 días naturales en caso de alumbramiento del cónyuge o pareja del trabajador; si mediase desplazamiento a provincia distinta se prorrogaría hasta 6 días.

c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge/pareja del trabajador; este permiso podrá ser prorrogado si existiesen complicaciones.

d) 3 días naturales por enfermedad grave de ascendientes, descendientes o familiares de hasta el segundo grado que convivan con el trabajador y que requieran cuidados indispensables; si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará hasta 5 días.

(si estás casada, 1º marido y 2º padres, si no lo estás 1º padres 2º hermanos)

e) 2 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado del trabajador o de su cónyuge/pareja; si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará hasta 4 días.

f) 10 días naturales por fallecimiento del conyuge/pareja o descendientes del trabajador.

g) 4 días naturales por fallecimiento de ascendientes o hermanos, naturales o políticos del trabajador; si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará hasta 6 días.

h) 1 día natural, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia, en el supuesto de matrimonio de hermanos o hijos del trabajador o de su cónyuge/pareja. Si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará 1 día.

i) 1 día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

j) Por descanso maternal de la mujer trabajadora, 16 semanas, distribuyéndose dicho periodo a elección de la misma, de acuerdo siempre con la normativa vigente.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley y en el presente Convenio.

l) El tiempo indispensable para visitas médicas justificadas.

m) Por el tiempo necesario para realizar exámenes finales, parciales o de actitud para la obtención de un título tanto académico como profesional en centros oficiales o privados.

En cualquiera de los casos anteriores, si el trabajador estuviese desplazado por motivos de trabajo, correrán a cargo de la Empresa los gastos entre el lugar de destino y el de residencia laboral del trabajador, salvo en los supuestos de los apartados h,e,i, que los serán a cuenta del trabajador; en el supuesto recogido en el apartado k y cuando las funciones sindicales o de representación estén relacionadas directamente con la Empresa, será a cuenta de ésta el desplazamiento.

Artículo 23. PERMISO DE LACTANCIA

Los trabajadores, por alimentación de un hijo de menos de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una a su voluntad.

Este derecho, podrá ser ejercido por el trabajador siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge/pareja, a un mismo tiempo.

Artículo 24. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la plantilla de la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un periodo no inferior a quince días naturales y no superior a tres meses, por una sola vez en el año.

Salvo por necesidades organizativas insuperables, la Empresa estimará dichas solicitudes siempre que se formulen con quince días de antelación a su disfrute.

Artículo 25. EXCEDENCIA

A - EXCEDENCIA FORZOSA -

Será de obligada concesión, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, en los siguientes casos:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo.

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

La solicitud del reingreso deberá formularse en el plazo máximo de sesenta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

B - EXCEDENCIA VOLUNTARIA -

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

En caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Con un mes de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia que se esté disfrutando, el trabajador podrá acogerse a otro único periodo de excedencia que, sumado al primero, no rebase el límite máximo de cinco años.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia tiene derecho preferente al reingreso, una vez terminado su disfrute, en vacante de igual o similar categoría cuando lo solicite con al menos un mes de antelación a la fecha de su terminación.

C - EXCEDENCIA POR MATERNIDAD -

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Este derecho sólo podrá ejercerlo uno de los conyuges.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y, hasta la terminación del periodo

de excedencia, serán de aplicación la normativa de la excedencia voluntaria.

Artículo 26. SERVICIO MILITAR O

CIVIL SUSTITUTORIO

Durante el tiempo de cumplimiento del Servicio Militar, tanto voluntario como obligatorio así como el Civil sustitutorio, se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Cuando las obligaciones militares o del Servicio Civil sustitutorio permitan al trabajador acudir a su Centro de Trabajo, sus servicios fuesen necesarios y fuese requerido para ello, el trabajador podría prestar tales servicios por horas abonadas a prorrata de su sueldo. Si la Empresa tuviera delegación en la población a que ha sido destinado, se le adscribirá a ella, siempre que sus servicios sean necesarios y su prestación compatible con sus obligaciones. En todo caso, percibirá completas las pagas extraordinarias reglamentarias.

Al terminar el Servicio Militar o Civil sustitutorio, el trabajador comunicará a la Empresa en el plazo máximo de 2 meses, la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 27. TRASLADOS FORZOSOS

No cabe traslado a un Centro de Trabajo que exija cambio de residencia salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto que deberá resolverse en el plazo de 30 días, entendiéndose el silencio como positivo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre:

a) El traslado, percibiendo una compensación por gastos que comprenda: el importe del traslado del trabajador y de los familiares a su cargo así como el transporte de sus enseres y la dieta correspondiente a 45 días de las establecidas para los supuestos de desplazamiento pernoctando fuera del domicilio habitual.

b) Rescindir el contrato con una indemnización de dos meses por año de servicio, prorrateándose esta cantidad para los periodos inferiores a un año.

El plazo de incorporación al nuevo puesto será como máximo de 45 días a contar desde la aceptación del traslado o la resolución administrativa que lo autorice.

Esta facultad podrá ejercitarla la Empresa una sola vez por trabajador, y sólo con aquéllos con menos de 6 años de antigüedad en la Empresa, salvo pacto en contra de las partes.

El cónyuge o pareja del trabajador trasladado que prestase también sus servicios en la Empresa tendrá prioridad absoluta para acceder a las plazas de su categoría que se convocasen en la localidad de traslado, así como derecho a la permuta de puesto de trabajo o a excedencia hasta lograr plaza en dicha localidad.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 28. TRASLADOS VOLUNTARIOS Y PERMUTAS

Los trabajadores podrán solicitar su traslado voluntario, en las condiciones en que pacten con la Empresa.

La negativa de ésta a conceder el traslado deberá fundamentarse en razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen.

Los mismos principios anteriores regirán en lo que se refiere a permutas del puesto de trabajo.

Artículo 29. DESPLAZAMIENTOS

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual.

2. Salvo pacto contrario entre las partes, el tiempo de desplazamiento que deberá fijarse con carácter previo a éste, no podrá superar un año de duración y, el trabajador que haya sido desplazado no podrá volver a serlo durante un periodo de tiempo igual al doble del que haya permanecido en dicha situación.

Se respetará el derecho del trabajador a no viajar a un país que por su legislación imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución Española.

3. Mientras se encuentre desplazado dentro del territorio español, el trabajador disfrutará de:

a) Hasta un máximo de dos meses, de hotel de 4 estrellas o de la categoría más próxima que hubiera en la localidad, con derecho a alojamiento y desayuno más los gastos razonables (teléfono, lavandería) que se deriven de la estancia.

En concepto de almuerzo y cena, la cantidad máxima a abonar por la Empresa será de 5.273.-ptas. por día para el Ejercicio de 1.993.

b) En cualquier momento dentro de los dos meses a petición del trabajador y, en cualquier caso, al transcurrir los dos meses, el sistema señalado en el apartado anterior, será sustituido por el recibo de una dieta diaria de 8.071.- ptas. aplicables a los días laborables, sábados, domingos y festivos. La dieta para el año 1.993 será de 8.233.-ptas./día.

Alternativamente a la dieta correspondiente a tales días, (sábados y domingos) el trabajador podrá trasladarse los fines de semana con cargo a la Empresa y por los medios de locomoción por ella establecidos a su lugar habitual de residencia. Si el desplazamiento fuera desde Canarias, la opción sólo podrá ejercerse quincenalmente. Los desplazamientos de fin de semana se efectuarán fuera de las horas de trabajo.

c) La Empresa adelantará las fianzas para el alquiler de pisos o apartamentos en los supuestos en que fuera necesaria su contratación.

4. Cuando el desplazamiento sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa y se efectuarán en los medios de locomoción por ella establecidos.

5. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión. Su resolución, que

recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

6. Cuando se trate de casos especiales (alta de temporada en zonas turísticas, etc.) se renegociarán las condiciones económicas citadas en el apartado 3 con el Director correspondiente, sin que la decisión que se adopte vaya en detrimento de los intereses económicos del trabajador.

7. Los desplazamientos al extranjero serán siempre objeto de pacto entre la Empresa y el trabajador.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 30. DESPLAZAMIENTOS QUE NO IMPLIQUEN PERNOCTAR

Los desplazamientos fuera del área metropolitana en la que está ubicado el Centro de Trabajo y que no impliquen pernoctar fuera de la residencia habitual del trabajador se realizarán a gastos pagados -desplazamiento a 34.5 ptas./km y comida hasta 2.600.-ptas. para el Ejercicio 1.993 con justificante - considerándose jornada laboral el tiempo de desplazamiento. El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se compensará con tiempo equivalente, salvo pacto en contrario.

Las cantidades resultantes a abonar estarán sujetas a la retención por I.R.P.F. de acuerdo con la legislación vigente.

El concepto "área metropolitana" se refiere a la zona geográfica comprendida en el plano que se adjunta como Anexo II

Artículo 31. DESPLAZAMIENTO DENTRO DEL AREA METROPOLITANA

La Empresa costeará los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores al domicilio de los clientes de acuerdo con la fórmula de cálculo establecida en los diferentes Convenios Colectivos a los que estaban adscritos los trabajadores de ERITEL en el momento de su integración en la Compañía.

Para el personal ingresado desde el día 1 de Enero de 1.992, la Empresa costeará los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores al domicilio de los clientes siempre que estos

desplazamientos excedan en un radio de 10 kms contados a partir del km 0 de Madrid. Se abonarán únicamente los kms que excedan de dicho radio.

El precio del kilómetro queda fijado en 34.5.-ptas. para el Ejercicio 1.993

Las cantidades resultantes a abonar, estarán sujetas a la retención por I.R.P.F., de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 32. MEDIOS DE TRANSPORTE

En los viajes en avión se utilizará la clase turista y en los efectuados en ferrocarril se utilizará la primera clase en los viajes diurnos y coche cama en los nocturnos.

Los viajes en vehículo propio se efectuarán a petición del trabajador con la aprobación previa del Director correspondiente, bajo la plena y total responsabilidad de aquél y, abonando la Empresa el importe establecido por km que, para el año 1.993, queda fijado en 34,5.-ptas.

En cualquier caso, el importe máximo a abonar por efectuar un viaje utilizando vehículo propio será el equivalente al del billete de avión o ferrocarril según proceda.

Artículo 33. SEGURO COMPLEMENTARIO DESPLAZADOS

En los desplazamientos por razón de servicio a provincia distinta de la del Centro de Trabajo, los billetes de los medios públicos de transportes, serán adquiridos por la Empresa mediante tarjeta de crédito al objeto de beneficiar con los seguros especiales que proporcionan tales tarjetas a todos los empleados desplazados.

El trabajador desplazado al extranjero, será cubierto por un seguro médico equivalente al de nuestra Seguridad Social.

En caso de accidente o enfermedad grave del empleado desplazado la Empresa proveerá los medios de transporte para trasladarle a su lugar de residencia en el menor tiempo posible. Si la gravedad del caso, no permitiera el traslado, la Empresa abonará los gastos de viaje de ida y vuelta a un pariente del trabajador, para que pueda atenderle. Mientras el trabajador permanezca en la situación descrita, seguirá percibiendo las dietas que estuviera recibiendo antes de producirse el hecho.

Artículo 34. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El personal de ERITEL,S.A. incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirá sus retribuciones por los siguientes conceptos:

- Sueldo base
- Complementos salariales:
 - Personales
 - De puesto de trabajo
 - Cantidad y calidad
- Pagas extraordinarias

Artículo 35. SUELDO BASE

En la parte de la retribución fijada como contrapartida a la prestación de trabajo para cada una de las distintas categorías profesionales establecidas en la Compañía.

Durante la vigencia del presente Convenio los sueldos bases para cada una de las categorías establecidas figuran en el Anexo III de este Convenio.

El sueldo base se abonará en catorce pagas iguales (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

Artículo 36. COMPLEMENTO DE EMPRESA

Es el complemento de calidad y cantidad de trabajo que se abona a título personal y que, conjuntamente con el salario base, constituye la retribución bruta anual asignada por la Compañía a cada empleado.

En los supuestos de promoción de categoría y al objeto de completar la cantidad necesaria para alcanzar el sueldo base establecido en aquélla a la que se promociona, el Complemento de Empresa podrá ser absorbido en todo o en parte, desapareciendo o permaneciendo con la cuantía reducida resultante de dicha absorción.

El complemento de Empresa se abonará en catorce pagas iguales (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

Artículo 37. ANTIGÜEDAD

Los empleados tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios continuados en la Empresa. El derecho comenzará a devengarse desde el día 1 de Enero del año del ingreso en la plantilla.

Se reconocen las cuantías de los complementos de antigüedad existentes, se acuerda desligarlas totalmente del sueldo base de la categoría a efectos del cálculo de su cuantía y se pacta que, en cuanto a limitaciones en su percibo y al respeto de los derechos adquiridos o en trance de adquisición, se esté a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el año 1.992 se incrementará en un 5,3% la cantidad que por el concepto antigüedad se ha abonado en la nómina de Enero de dicho año.

El complemento de antigüedad se percibirá en catorce pagas iguales. (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 39 de este Convenio).

A partir del día 1 de Enero de 1.993 se aplicará para el abono del complemento de antigüedad, la Tabla que se adjunta como Anexo nº IV de este Convenio y que define el número de módulos a percibir desde esa fecha en función del año de ingreso en plantilla y del valor asignado al módulo según categorías.

Las cantidades que se han venido percibiendo hasta el 31 de Diciembre de 1.992 figurarán en el recibo de salarios, bajo el epígrafe de " **garantía de percepciones derivadas del complemento de antigüedad anterior a 1.993** " con la consideración de concepto salarial. El incremento del complemento de antigüedad será del 2% para el año 1.993.

Artículo 38. INCREMENTO SALARIAL

Se establece que el incremento salarial para el año 1.992 será del 5,3% . Para el año 1.993, el incremento salarial será del 2% .

Artículo 39. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores adscritos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias al año que se abonarán en los meses de Julio y Diciembre.

El valor de cada una de estas pagas extraordinarias establecidas, será el correspondiente a la retribución ordinaria mensual integrada por Sueldo Base, Complemento de Empresa (si lo hubiera), Antigüedad y Garantía de Percepciones derivada de ésta.

A efectos del cómputo de pago de estas pagas se entenderá que la abonada en Julio, retribuye al periodo de 1 de Enero a 30 de Junio y la correspondiente a Diciembre al periodo 1 de Julio a 31 de Diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria correspondiente proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Artículo 40. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Se consideran como tales aquéllos que, dependiendo de circunstancias de esas características, se realizan fuera del ámbito habitual de trabajo, de los horarios normales o, aquéllos que consisten en actividades no comprendidas en las propias de la categoría que ostenta el empleado que los realiza.

La realización de los trabajos extraordinarios será solicitada por la Empresa a todos los trabajadores implicados en el proyecto o trabajos de que concretamente se trate, serán de libre aceptación y compensados en la forma en que se pacte entre la Empresa y los trabajadores que los realizan.

Artículo 41. OTRAS PERCEPCIONES

Se establece en el año 1.992 para todos los trabajadores adscritos al presente Convenio la cantidad de 7.463.-ptas. mensuales en concepto de Plus Extrasalarial. Para el año 1.993 la cantidad por este concepto será de 7.612.-ptas. mensuales.

En caso de prolongación de jornada durante el periodo de jornada continuada de verano, se abonará la cantidad de 1.400.-ptas. por día trabajado para el Ejercicio 1.993.

Todas las cantidades citadas en este artículo estarán sujetas a la retención por I. R. P. F. de acuerdo con la legislación vigente y serán abonadas en nómina.

Artículo 42.

CUIDADO DE MENORES Y MINUSVALIDOS

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra 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 aquélla.

La reducción de jornada con la correlativa reducción de salario podría extenderse al supuesto del cuidado de enfermos cuando así lo acordase la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a petición del interesado.

Artículo 43. ASISTENCIA SANITARIA

La Empresa actualmente tiene concertadas pólizas de asistencia sanitaria con varias Compañías.

Todos los trabajadores tienen derecho a suscribirse a una compañía, cubriendo la Empresa, como máximo el valor de 69.680.- ptas. brutas anuales. El trabajador se atenderá, en todo caso, a las estipulaciones contractuales de cada Compañía.

Alternativamente, los trabajadores que no deseen aplicar el beneficio del punto anterior, podrán recibir hasta dicha cantidad en concepto de gastos médicos justificados mediante la presentación de las correspondientes facturas.

En su caso, este beneficio se prorrateará en función de los meses completos trabajados en un Ejercicio.

Corresponde al trabajador soportar cualquier tipo de impuesto derivado de la factura.

Se consideran incluídas en estos beneficios, la unidad familiar y aquéllos ascendientes que convivan con la misma.

Artículo 44.

PRESTACIONES POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O ACCIDENTE

Siempre que el trabajador cumpla sus obligaciones respecto a los partes de la Seguridad Social, la Empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto de carácter fijo que disfrutaba en el momento de causar baja, durante el periodo que pueda durar dicha situación.

Las obligaciones a que se hace mención en el párrafo anterior, se refieren a que tanto los partes de baja como los de confirmación y alta médicas, han de estar en poder de la Empresa en los cinco días siguientes a su expedición por el facultativo correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 45. SEGURO COLECTIVO

La Empresa tiene establecido a favor de todos sus trabajadores, un Seguro Colectivo con Antares/Musini que cubre los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Las características de dicho Seguro, son:

Capital asegurado: El doble del salario bruto anual.

El capital mínimo asegurado será el equivalente al salario medio de la plantilla.

Primas: Totalmente a cargo de la Empresa

Prestaciones:

- Fallecimiento o invalidez permanente absoluta: Capital asegurado.

- Fallecimiento por accidente:

Doble del capital asegurado.

Artículo 46. REINSERCIÓN LABORAL

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo, que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad permanente total, la Empresa estará obligada a buscarle en la misma, un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, conservando su nivel de ingresos económicos previos al accidente.

Artículo 47. SUBVENCIONES ESPECIALES

Todo trabajador que tuviese a su cargo algún familiar de primer grado o cónyuge, disminuido físico o psíquicamente, obtendrá de la Empresa una subvención especial de 84.000.-ptas. anuales para contribuir a su educación o tratamiento especial que fuese necesario.

Artículo 48. PRESTAMOS

La Empresa concederá a todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la misma, préstamos sin interés de hasta cuatro mensualidades calculadas sobre el salario medio de la plantilla, a descontar en un periodo de doce meses y con un mes de carencia.

El número máximo de préstamos a conceder mensualmente será de 14.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de entrada, de su petición teniendo en cuenta el número de veces que ha sido concedido a cada trabajador primando en la concesión a quienes sean favorecidos por primera vez o en menor número.

En casos excepcionales, podrán adelantarse aquellos préstamos que las representaciones de Empresa y trabajadores así lo acuerden.

No podrá ser solicitado otro préstamo hasta no haber satisfecho, en los plazos previstos, el recibido anteriormente.

Artículo 49. ANTICIPOS

El trabajador podrá solicitar los siguientes anticipos:

- a) Sobre la parte devengada neta de nómina del mes en curso, a reintegrar en el propio mes.

- b) Sobre la parte devengada neta de la paga extra, a reintegrar en la propia paga extra.

- c) Una mensualidad neta a devolver en los tres meses siguientes a su concesión.

En caso de concurrencia de préstamo con anticipo, sólo podrá concederse el segundo de estos, cuando el importe de las cantidades mensuales a amortizar, no supere el 50% del salario mensual del trabajador.

Artículo 50. REVISION MEDICA ANUAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual de carácter general y dada la actividad de la Empresa, se incluirá asimismo una revisión oftalmológica.

La Empresa garantizará el estricto cumplimiento de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás Legislaciones vigentes al respecto.

El trabajador tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo siempre y cuando, el que esté desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio de un facultativo de los Servicios Médicos de la Empresa.

Artículo 51. COMITE DE EMPRESA

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local de las adecuadas características con su correspondiente mobiliario, teléfono y los medios de impresión de documentos habituales en la Empresa.

Se facilitarán tableros de anuncios en cada planta de los locales de la Empresa, así como el material de oficina necesario.

No se incluirán en el cómputo de la reserva legal de horas el tiempo empleado en:

- a) Reuniones promovidas por la Empresa.
- b) Negociación del Convenio Colectivo.
- c) Reuniones de las Comisiones señaladas en este Convenio.

Se establece la posibilidad de acumulación parcial del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecido entre los miembros del Comité, sin que en ningún caso supere el 50% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente, ni el cesionario pueda recibir más que otro 50% de las que por derecho propio le corresponden.

Artículo 52. INFORMACION AL COMITE DE EMPRESA

La Empresa informará al

Comité sobre los siguientes temas:

a) Mensualmente, sobre:

1. Modificaciones en la plantilla. Tipos de contrato, duración y cualificación.
2. Bajas en la plantilla expresando categoría, puesto de trabajo y causa de la baja.
3. Cambios de categoría.
4. Creación de nuevos puestos de trabajo.
5. Número de trabajadores desplazados por lugar de destino y previsiones de nuevos desplazamientos.
6. Solicitudes, concesiones y cancelaciones de préstamos.

b) Trimestralmente, sobre:

1. Contratos adjudicados. Tipos de contrato y ocupación generada en la Empresa a lo largo de los mismos.

2. Subcontratación con personas físicas y jurídicas.
3. Ofertas de trabajo realizadas.
4. Horas extraordinarias realizadas.
5. Facturación realizada.

c) Semestralmente, sobre:

1. Situación de inversiones acumuladas.
2. Situación de la Empresa respecto a Hacienda y a la Seguridad Social.
3. Evolución detallada de la Masa Salarial.

d) Al final del ejercicio sobre:

1. Memoria, Balance y Cuenta de Resultados.
2. Previsiones para el nuevo ejercicio.

e) Con carácter previo a su ejecución, sobre:

1. Reestructuraciones totales o parciales.
2. Traslado de instalaciones.
3. Modificación del status jurídico de la Empresa.
4. Proceso de fusión o absorción.
5. Modificación de la actividad empresarial.
6. Variaciones en el capital social.
7. Participación en otras sociedades.

Artículo 53. COMITE INTERCENTROS

Se establecerá un Comité Intercentros, para todos los centros comprendidos en el ámbito territorial del presente Convenio.

Este Comité Intercentros tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Denunciar, negociar y firmar Convenios Colectivos o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un Centro de Trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes, y siempre cumpliendo los trámites especificados en el reglamento del Comité Intercentros.
- b) Recibir información que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.
- c) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- d) El Comité Intercentros tendrá legitimación activa y pasiva para intervenir en los procedimientos colectivos que afecten a más de un Centro de Trabajo de los comprendidos en el ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 54. COMPOSICION DEL

COMITE INTERCENTROS

El Comité Intercentros estará constituido por ocho miembros elegidos entre los componentes de los distintos Comités de Centro y, en su caso, Delegados de los Centros de Trabajo de ERITEL incluidos en este Convenio.

Los miembros del Comité Intercentros estarán distribuidos proporcionalmente a los resultados electorales considerados globalmente, por cada Sindicato, Candidatura o Grupo de Candidaturas.

Los miembros se asignarán según el sistema establecido en el Art. 71, de la elección del Comité de Empresa del Estatuto de los Trabajadores.

La representación real ostentada por Sindicato, Candidatura o Grupo de Candidaturas, será la correspondiente a la suma de los votos obtenidos por cada uno, en los distintos centros de este Convenio en los últimos procesos electorales efectuados.

Podrán asistir, además, a las reuniones del Comité Intercentros, con voz pero sin voto:

- Un representante de cada Sindicato que tenga alguna Sección Sindical, legalmente constituida.

- Un representante por cada Candidatura o grupo de Candidaturas que hayan obtenido, en su conjunto, al menos el

10% de los votos respecto al total del ámbito de este
Convenio.

Artículo 55. REVISION

La distribución resultante del procedimiento regulado en el número anterior será revisada con posterioridad a la celebración de elecciones sindicales en cualquier Centro de trabajo o a la extinción de alguno de los Centros.

Artículo 56. CONSTITUCION VALIDA DEL COMITE INTERCENTROS

El Comité Intercentros se constituirá a los siete días laborables de la firma de este Convenio.

Artículo 57. NOTIFICACIONES:

- a) Por el Comité Intercentros se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.

- b) Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.

- c) Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité Intercentros, se acompañarán de orden del día y serán notificadas de forma válida con una antelación de tres días laborables, sin computarse el de la notificación ni el propuesto para la celebración de la reunión.

- d) Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c) en un plazo de un día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

Artículo 58. NOMBRAMIENTOS

Podrá ser suplente de cualquier miembro del Comité Intercentros, cualquiera del resto de los miembros de los Comités de Centro, o Delegados de Personal, designados al efecto por los diferentes Sindicatos, Candidaturas o Grupos de Candidaturas, con el fin de atender las ausencias que se originen por causa de fuerza mayor (permisos retribuidos, enfermedad o accidente, viajes de trabajo o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal). </s