

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS HISPATEC INFORMATICA EMPRESARIAL S.A.U.

Capítulo I. Extensión

Artículo 1. Ámbito y aplicación.

El presente convenio será de aplicación a la Empresa GRUPO HISPATEC, INFORMATICA EMPRESARIAL S.A.U., así como las empresas que en el futuro puedan aplicarlo y a los trabajadores que prestan sus servicios en ellas. Firman el presente convenio los representantes legales de la citada empresa, así como los representantes legales de U G T y CC. OO.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, el día 1 de enero de 2006. La duración será de TRES años a partir de dicho día y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie, dentro de los tres últimos meses de vigencia pactada o, en su caso, prórroga en curso.

El ámbito territorial será el de la provincia de Almería.

Capítulo II. Compensación y absorción

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Como excepción única al anterior principio general, a aquellos trabajadores, que perciban, durante la vigencia del presente convenio, retribuciones superiores, a las establecidas en el nivel salarial en el que se encuentre clasificado, y a fin de que no queden congeladas sus retribuciones hasta la total compensación y absorción prevista en el párrafo anterior; anualmente, se les aplicará un incremento salarial en una cuantía igual al IPC Real para cada año por el Instituto Nacional de Estadística, sobre el salario base más el complemento absorbible y compensable que vinieran percibiendo al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. En ningún caso, el



C.A.C resultante, puede ser superior al que se viniera percibiendo en el año inmediatamente anterior.

Cuando por pacto individual se hubiera incrementado la retribución anual por encima del IPC Real, este incremento absorberá la aplicación del IPC establecido en el párrafo anterior; si en caso contrario, el incremento no hubiera superado el IPC REAL, se complementará hasta alcanzar el porcentaje del mismo.

Capítulo III. Comisión mixta de interpretación

Artículo 5. Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio que estará compuesta por:

Tres vocales, representantes de los trabajadores, de entre los representantes de los sindicatos firmantes del convenio.

Tres vocales, representantes de la empresa.

Un secretario, al cual será nombrado de entre los vocales antes citados y que se encargará de levantar acta de todas las reuniones que se celebren, en un libro llevado al efecto. El secretario aludido se nombrará para cada sesión, recayendo el cargo alternativamente en las representaciones empresarial y social.

Los acuerdos requerirán, para su validez, la mayoría de cada una de las partes que conforman la comisión.

Artículo 6. Funciones de la comisión mixta de interpretación.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación sobre la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

La comisión se reunirá cuantas veces se considere necesario por cualquiera de las partes.

Todas las cuestiones que pudieran surgir sobre interpretación del articulado del presente convenio colectivo, deberán someterse a la comisión mixta con carácter previo a su planteamiento ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Capítulo IV. Organización del trabajo





Artículo 7. Principios de la organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y, de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo.

La consecución de estos fines se hace posible sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Capítulo V. Régimen de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo máxima pactada durante el año 2006 es de 1.680,50 horas en cómputo anual global.

Durante el año 2007 la jornada de trabajo máxima pactada es de 1.694,50 horas en cómputo anual global.

Durante el año 2008 la jornada de trabajo máxima pactada es de 1.637,50 horas en cómputo anual global.

La jornada semanal media, con carácter general, será de 40 horas para el año 2006 y 2007 y de 38 horas para el año 2008, distribuidas de lunes hasta las 15 horas del viernes. Quedan exceptuados de esta distribución de jornada, aquellos servicios que por motivo de nueva actividad de la empresa, sea necesario desarrollar su labor en Viernes por la tarde.

El horario de trabajo será fijado por la empresa, el establecimiento y modificación del horario requerirá el informe previo de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

El horario, estará expuesto en los tablones de anuncios de la empresa antes del 31 de enero. Los cambios deberán ser anunciados con un mes de antelación, a no ser que, por razones de urgencia, no pueda respetarse el plazo anteriormente expuesto.

En caso de establecimiento régimen de trabajo a turnos, deberá anunciarse al menos con 1 mes de antelación, no pudiendo modificarse los turnos excepto por justificados motivos de organización.



Artículo 9. Horario de verano, fiestas mayores o patronales y horarios especiales.

Durante la segunda quincena del mes de Junio y los meses de Julio y Agosto se establecerá el horario de verano, el cual será de 35 horas semanales, este horario, se realizará preferentemente en jornada intensiva.

Durante las fiestas mayores o patronales de cada ciudad o localidad donde la empresa tenga un centro de trabajo, la jornada será de 3 horas diarias ininterrumpidas, las cuales se realizarán preferentemente en jornada intensiva en turno de mañana.

Lunes, martes y miércoles de Semana Santa la jornada laboral será de 5 horas diarias ininterrumpidas en turno de mañana. A no ser que, por exigencias de los servicios, que hayan de prestarse a los clientes, éstos debieran de prestarse en la jornada de tarde.

Del 24 de diciembre al 5 de enero ambos inclusive, la jornada de trabajo será de 6 horas ininterrumpidas en jornada de mañana. A no ser que, por exigencias de los servicios, que hayan de prestarse a los clientes, éstos debieran de prestarse en la jornada de tarde, excepto las jornadas de vísperas de festivos comprendidas entre estos días que se realizará el horario, que con carácter general en cada momento se fije, conforme al párrafo siguiente del presente artículo, sin que en ningún caso se pueda superar las 6 horas.

En la medida de lo posible, la empresa hará pública, con la antelación suficiente, los turnos que debieran de hacerse en jornada de tarde.

La tarde de las vísperas de festivo, se considerará no laborable, si bien, ha de tenerse en cuenta que los departamentos que tengan atención directa a clientes, podrán establecer servicios mínimos que cubran tales necesidades y atención; los trabajadores que deban prestar sus servicios en la tarde de víspera de festivos, se les compensará, exclusivamente, con el mismo tiempo de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes, en el momento que la actividad productiva de la empresa lo permita.

A aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral con sujeción a horario flexible se les deberá de comunicar el mismo al menos con un mes de antelación, sin que pueda cambiarse el mismo salvo causa de fuerza mayor, si a pesar de ello re produjesen modificaciones con menos de quince días de adelanto sobre el horario mensual fijado y esto produjese perjuicio al trabajador se compensará con un periodo de descanso igual a la franja horaria modificada.

Artículo 10. Horas Extraordinarias.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, conscientes de los efectos



positivos que puedan derivarse de una política social solidaria y con el objetivo de creación de empleo expresan su deseo, de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

Los trabajadores serán libres de aceptar o no la realización de horas extraordinarias, salvo las originadas por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas por descansos, no obstante, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá optarse por una compensación económica por las horas extraordinarias realizadas, todo ello en los siguientes términos.

En caso de compensación por descansos, las horas extraordinarias realizadas en días y horarios normales, se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada primera hora extraordinaria realizada, y las siguientes, a razón de 1,5 horas computándose todas ellas diariamente; si éstas fueran realizadas en viernes tarde, sábados, domingos, festivos o en horario nocturno, se compensarán a razón de 2,5 horas por cada hora extraordinaria realizada.

La compensación horaria deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

Cuando se alcance el acuerdo de compensación económica, el importe de las horas extraordinarias será la siguiente:

Cada hora extraordinaria realizada en horario normal y día no festivo se abonará a razón del 175% del salario hora individual.

Cada hora extraordinaria realizada en sábado no laborable, festivos o en horario nocturno, se abonará a razón del 225% del salario hora individual.

Artículo 11. Salario Hora Individual.

El salario hora individual se calculará dividiendo el salario bruto anual entre el número de horas anuales, con arreglo a la siguiente fórmula:

$S.H.I = \frac{\text{Salario Base} + \text{Paga extras} + \text{Complemento absorbible}}{\text{Número de Horas Anuales}} \text{ Anual}$

Número de Horas Anuales

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas no compensables, serán de veinticuatro días hábiles. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en varios periodos, debiendo ser uno de ellos de, al menos, 12 días hábiles continuados, salvo pacto expreso en contrario.



A los días de vacaciones anteriores, se adicionarán los siguientes días hábiles, en función de la antigüedad que el trabajador tenga reconocida en la empresa y hasta completar un máximo de 8 días más de vacaciones, de acuerdo con la siguiente tabla.

| Años de Antigüedad | Días Correspondientes |
|--------------------|-----------------------|
| A los 4 Años | 1 Día |
| A los 7 Años | 2 Días |
| A los 10 Años | 3 Días |
| A los 13 Años | 4 Días |
| A los 16 Años | 5 Días |
| A los 19 Años | 6 Días |
| A los 22 Años | 7 Días |
| A los 25 Años | 8 Días |

Para la adquisición del derecho al disfrute de estos días de vacaciones, se tomará como referencia, la fecha de antigüedad, que el trabajador tenga reconocida por la empresa.

Se tomará como vencimiento de antigüedad, la que se cumpla dentro del año natural en que se devengan las vacaciones

Las vacaciones han de ser disfrutadas dentro del año natural, extinguiéndose en caso contrario, el derecho a su disfrute.

Artículo 13. Previsión de vacaciones.

El trabajador solicitará a la empresa el período o periodos de disfrute de sus vacaciones. La empresa una vez recibida dicha petición, dispondrá de 30 días naturales para dar su conformidad con las fechas solicitadas por el trabajador.

Si transcurrido dicho plazo, el trabajador no recibiera notificación, escrita, por parte de la empresa, se entenderá otorgada la conformidad en las fechas de disfrute de las vacaciones.

La empresa y para cada uno de sus grupos funcionales establecerá, de mutuo acuerdo con sus trabajadores, la previsión de las vacaciones durante los meses de diciembre o enero, previsión de la que será informada la representación sindical y publicada para el general conocimiento de los trabajadores.

Se procurará, siempre que la actividad de la empresa lo permita, que las vacaciones se disfruten en período estival (de junio a septiembre).

No tendrá la consideración de período vacacional, los meses de enero y febrero de cada año; no obstante, podrán disfrutarse las vacaciones en dicho periodo siempre que así sea solicitado por los trabajadores.

Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más



trabajadores, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán los criterios de puntuación que se establece a continuación:

| Meses | 1ª Quincena | 2ª Quincena | Total Puntos |
|---|-------------|-------------|--------------|
| Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre | 1 | 1 | 2 |
| Diciembre | 1 | 6 | 7 |
| Abril y Mayo | 4 | 5 | 9 |
| Junio | 4 | 8 | 12 |
| Septiembre | 8 | 6 | 14 |
| Julio | 9 | 10 | 19 |
| Agosto | 10 | 10 | 20 |

La referencia de la puntuación será la del año anterior, tendrá derecho a elegir vacaciones el trabajador de menor puntuación, si se produjese empate, se hará por sorteo.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente concedidas, si hubiese de producirse la modificación de la previsión de vacaciones, ésta habrá de comunicarse al trabajador, al menos con dos meses de antelación a la fecha prevista de inicio de sus vacaciones, salvo imperiosa necesidad, en tal caso, podrá solicitarse del trabajador el cambio de la fecha de inicio del disfrute de vacaciones, siempre que tal fecha no sea inferior a una semana, si la comunicación de la alteración se comunicase en período inferior a los dos meses antes mencionados, la empresa compensará al trabajador en días de descanso siendo el número de días a compensar igual a 1/3 de los días en los que se vea alterado su previsión de vacaciones prorrateándose al alza.

Artículo 14. Interrupción de las vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, la situación Incapacidad Temporal, dictaminada por La Seguridad Social, interrumpirá el período de Vacaciones; será condición inexcusable, para que tal interrupción se produzca, la comunicación a la empresa del parte de baja que lo acredite, en el plazo legalmente establecido de cinco días.

Llegada la fecha de terminación del disfrute de vacaciones el trabajador, deberá incorporarse al puesto de trabajo a no ser que continúe en situación de IT.

Los días en los que el trabajador hubiese permanecido en situación de IT, durante el periodo de vacaciones, se disfrutarán como tales, en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador, antes de finalizar el año natural en curso, sin que tal disfrute pueda significar modificación en el calendario de vacaciones establecido para otro trabajador, si su disfrute simultáneo fuese incompatible.

La interrupción de las vacaciones no se producirá si la situación de IT se



produjese como consecuencia de una intervención médico-quirúrgica programada con antelación a la fecha de inicio de disfrute de vacaciones.

Artículo 15. Descanso Diario.

Durante de la jornada diaria, siempre que esta tenga una duración continuada igual o superior a cinco horas, el trabajador disfrutará de un descanso de 30 minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 16. Descanso Semanal.

El descanso semanal será como mínimo 48 horas continuadas

Capítulo VI. Permisos y licencias

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Los trabajadores disfrutarán de todos los permisos que legalmente recoja el Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones siguientes:

A) En caso de matrimonio del trabajador o pareja de hecho debidamente registrada, se concederán veinte días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia, Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo del permiso comenzará a partir del primer día laborable siguiente a la celebración.

B) Nacimiento de hijos o adopción. 3 días hábiles, en caso de Parto múltiple 4 días hábiles. En caso de que requiera cesárea 7 días naturales.

Si el alumbramiento o cesárea hubiese de tener lugar, por prescripción facultativa, fuera de la provincia en donde el trabajador presta sus servicios, los permisos retribuidos se ampliarán en 4 días naturales más.

C) Fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días hábiles.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, descendientes ascendientes y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días hábiles, cuando, tratándose de una intervención quirúrgica grave, que por prescripción facultativa, haya de realizarse fuera del domicilio habitual del familiar intervenido y, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia en donde preste sus servicios, el permiso será de 11 días naturales. Este permiso, solo se concederá, cuando la residencia del enfermo y trabajador sea la misma.

D) Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales

E) Asuntos Propios.- Hasta 2 días al año, distribuidos a su conveniencia, previo aviso a la empresa, como mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor, sin que en ningún caso pueden ser acumulados al periodo de vacaciones anuales.

Solo y exclusivamente para el año 2006, se aumentará en 1 día más, los días de asuntos propios.

F) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

G) El tiempo indispensable para visitas médicas justificadas.

H) Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad o ascendientes mayores de sesenta y cinco años y minusválidos dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 18. Permisos no retribuidos.

1.- Los trabajadores tendrán derecho cada dos años a disfrutar de licencia sin sueldo hasta un máximo de 6 meses. Excepcionalmente, podrá ser concedido un nuevo permiso sin sueldo, aún sin que haya transcurrido el plazo de 2 años, desde la concesión de un permiso similar anterior, si por el trabajador se argumentan razones de fuerza mayor, sanitarias o humanitarias que a juicio de la empresa sean suficientemente justificadas.

Capítulo VII. Contratación y periodo de prueba

Artículo 19. Criterios generales de contratación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo estable durante la vigencia de este convenio.

La empresa procederá, en la medida de lo posible a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

En los términos previstos en la legislación vigente aplicable la empresa notificará a los representantes sindicales los contratos realizados así como de sus prórrogas. De igual manera facilitará la información sobre los contratos que se generen con empresas de trabajo temporal.

Artículo 20. Empleo Indefinido.

El objeto de este contrato es promover la estabilidad en el empleo, su duración será indefinida y en caso de despido improcedente la indemnización será como



mínimo de 45 días por año de servicio o la que estipule la legislación vigente en el momento de producirse la extinción, en cualquier caso y para los contratos indefinidos que, en el momento de la firma del presente convenio se encuentren en vigor, la empresa garantiza la indemnización de 45 días por año de servicio, tal y como establece la legislación vigente en el momento actual.

La duración máxima del periodo de prueba para los contratos de trabajo de carácter indefinido será la siguiente:

15 días en los contratos concertados para desempeñar las funciones reguladas en los niveles VIII, IX, X, XI y XII.

1 mes en los contratos concertados para desempeñar las funciones reguladas en los niveles V, VI y VII.

4 meses en el resto de los niveles.

Artículo 21. Contrato en Prácticas.

Este tipo de contrato se concertará con trabajadores que estén en posesión de titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes a aquellos, dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, en caso de tratarse de trabajadores minusválidos se podrá realizar este tipo de contrato dentro de los 6 siguientes a la terminación de los estudios habilitantes.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 18 meses, incluidas sus posibles prorrogas

Si el contrato inicial se concertase con una duración inferior al tiempo máximo pactado, podrán pactarse sucesivas prórrogas hasta completar los 18 meses, dichas prórrogas no podrán tener una duración inferior a 6 meses.

El salario que recibirán los trabajadores contratados en prácticas será: durante el primer año de vigencia el 80% de la retribución estipulada para el nivel salarial para el que sea contratado, y del 85% el resto de la vigencia del contrato.

El periodo de prueba para este tipo de contrato será como máximo de 2 meses para aquellos trabajadores que estén en posesión de título de grado superior y de 1 mes para los de grado medio.

A la finalización del contrato, siempre que el mismo tuviese una duración superior al año, el trabajador percibirá una indemnización equivalente de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose los periodos trabajados inferiores al año.





Artículo 22. Contrato de Formación y Aprendizaje.

El contrato para la formación y aprendizaje tiene por objeto, la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado, de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El trabajador debe de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo para la que es contratado.

El número máximo de trabajadores para la formación que la empresa puede contratar bajo esta modalidad, no podrá ser superior al 10% del total de la plantilla con redondeo al entero inferior.

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses; en caso de que el contrato inicial fuese igual a la duración mínima pactada podrán pactarse prórrogas del mismo con una duración mínima de 6 meses hasta completar la duración máxima pactada.

El periodo de prueba será de 15 días.

El salario será el equivalente al 75 % de los salarios pactados para el nivel en el que el trabajador desempeñe sus funciones.

Artículo 23. Contrato por Obra o Servicio Determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, limitados en el tiempo, pero cuya duración es incierta.

La empresa deberá fijar, en el contrato, a título orientativo, la duración del mismo, igualmente se identificará los trabajos o tareas que puedan cubrirse con este contrato, así como la obra o servicio objeto de del mismo.

En cualquier caso la duración máxima de este contrato no podrá superar 3 años.

El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes.

A la finalización del contrato, siempre que el mismo tuviese una duración superior al año, el trabajador percibirá una indemnización equivalente de la cantidad que resultara de abonar 15 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose los periodos trabajados inferiores al año.

Artículo 24. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

El objeto de este contrato es atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad



normal de la empresa.

La duración máxima de esta modalidad contractual será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En caso de que concierte por un plazo inferior a la duración máxima pactada en el presente artículo, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la suma de la duración inicial y la prórroga pueda exceder la duración máxima de pactada.

Capítulo VIII. Clasificación profesional

Artículo 25. Clasificación profesional.

Se establece las siguientes escalas de clasificación profesional:

NIVEL 0.- ALTA DIRECCIÓN, no sometida al convenio.

NIVEL I.- GERENTE/ DIRECTOR.- Gestiona con autonomía, una unidad productiva de la empresa, bajo las directrices marcadas por la alta dirección de la empresa, siendo responsable de la actividad y eficacia de la unidad productiva.

NIVEL II.- COORDINADOR.- El trabajador que tiene a su cargo la supervisión, coordinación y dirección de un equipo o grupo de trabajo, bajo las directrices marcadas por su gerente o director, siendo responsable de la actividad y eficacia del grupo, debiendo tener al, mismo tiempo, experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y/o formación académica necesaria para el desempeño del mismo.

NIVEL III.- TÉCNICO ESPECIALISTA.- El que con cualificación profesional y/o académica realiza con autonomía funciones técnicas, teniendo un alto grado de autonomía y de responsabilidad, pudiendo supervisar la actividad de los técnicos, recurriéndose un alto grado de experiencia, conocimientos profesionales

NIVEL IV.- TÉCNICO. El que con cualificación profesional y/o académica adecuada, realiza funciones técnicas, bajo la supervisión de un superior y con iniciativa y responsabilidad en su actividad productiva. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL V.- TÉCNICO AUXILIAR ESPECIALISTA.- Trabajador que con cualificación profesional realiza funciones técnicas, bajo supervisión de un superior, con un alto grado de iniciativa y responsabilidad en su actividad, pudiendo supervisar a los Técnicos auxiliares y Técnicos auxiliares novel.

NIVEL VI.- TÉCNICO AUXILIAR.- Trabajador que con cualificación profesional realiza funciones técnicas, bajo supervisión de un superior y con cierto grado de autonomía y responsabilidad en su actividad productiva. Requiriéndose para su





ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL VII.- TÉCNICO AUXILIAR NOVEL.- Trabajador que con calificación profesional, realiza funciones técnicas, bajo la supervisión de un superior, sin capacidad de iniciativa en su actividad productiva requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL VIII.- AUXILIAR ESPECIALISTA.- Trabajador que con o sin cualificación especial, realiza funciones, manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, con autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar a auxiliares noveles y auxiliares.

NIVEL IX.- AUXILIAR.- Trabajador que, con o sin cualificación especial, realiza funciones manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, con cierto grado de autonomía y responsabilidad en su actividad productiva.

NIVEL X.-AUXILIAR NOVEL.- Trabajador que sin cualificación especial realiza funciones manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, sin iniciativa en su actividad productiva.

NIVEL XI.- ASPIRANTE.- Trabajador contratado que cuente más de 18 años de edad sin experiencia profesional acreditada.

NIVEL XII.- APRENDIZ.- Trabajador contratado con menos de 18 años de edad.

Artículo 26. Promoción Profesional.

Los trabajadores contratados en el Nivel XI solo podrán permanecer en dicho nivel durante un año, transcurrido el mismo ascenderán al nivel que les pudiera corresponder.

Permaneciendo en los niveles X y VII tres años, se promocionará al nivel inmediato superior.

El plan de promoción profesional, será establecido por la empresa con la colaboración y previo informe favorable de los coordinadores sindicales regulados en el artículo 59.

Se crea una comisión mixta de promoción profesional compuesta por los coordinadores sindicales, e igual número de representantes de la empresa. En dicha comisión se estudiarán y propondrán los ascensos que hayan de tener lugar en razón a la acreditación por parte de los trabajadores de los requisitos definidos en el plan de promoción profesional.

Los ascensos por el sistema de promoción profesional solo podrán ser propuestos en el seno de la comisión establecida al efecto.



La empresa se compromete a establecer el plan de promoción profesional en el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente convenio.

Si el plan no estuviese en funcionamiento, por causas imputables a la empresa, en el mes de diciembre de 2006, el día 1 de enero de 2007, se procedería a la promoción automática de los trabajadores con una antigüedad superior a 1 año en los niveles X y VII al inmediato superior.

Capítulo IX. Retribuciones

Artículo 27. Salario Base.

Las tablas salariales de cada uno de los niveles para el año 2006 serán las siguientes:

| | | Salario Bruto Anual | Salario Mensual |
|------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| Nivel | Puesto | | |
| NIVEL I | Gerente | 26.284,95 | 1.752,33 |
| NIVEL II | Coordinador | 24.803,25 | 1.653,55 |
| NIVEL III | Téc. Especialista | 23.859,15 | 1.590,61 |
| NIVEL IV | Técnico | 21.732,00 | 1.448,80 |
| NIVEL V | Téc. Aux. Experto | 19.147,50 | 1.276,50 |
| NIVEL VI | Téc. Auxiliar | 17.692,05 | 1.179,47 |
| NIVEL VII | Téc. Auxiliar Novel | 16.347,15 | 1.089,81 |
| NIVEL VIII | Aux. Experto | 15.113,25 | 1.007,55 |
| NIVEL IX | Auxiliar | 14.100,15 | 940,01 |
| NIVEL X | Aux. Novel | 12.910,05 | 860,67 |
| NIVEL XI | Aspirante | 11.080,95 | 738,73 |
| NIVEL XII | Aprendiz | 8.130,90 | 542,06 |

Artículo 28. Revisión salarial.

Se pacta para el año 2007 y 2008 una subida salarial igual al I.P.C. Real que para el año inmediatamente anterior se haya establecido por el I.N.E. u organismo que lo pudiera sustituirlo, más 1 punto.

Sobre los complementos establecidos por: compensación por kilometraje (artículo 42); manutención, dietas, alojamiento y pernocta (artículo 44) y ropa de trabajo (art. 45) anualmente se producirá una variación igual al IPC real que para el año inmediatamente anterior haya establecido el INE u organismo que lo pudiera sustituir.

Artículo 29. Retribuciones de vencimiento superior al mes.

Se establecen tres pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al salario base mensual de cada una de las categorías y que se abonarán junto con la nómina de los meses de Marzo, Junio y Diciembre.

Las retribuciones de vencimiento superior al mes de los meses de Diciembre y

Junio se devengarán semestralmente y la del mes de Marzo será de devengo anual, desde 1 de Enero a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior al que se produzca el pago de la misma.

Capítulo X. Complementos salariales

Artículo 30º.- Peligrosidad y toxicidad.

Este complemento lo percibirá el personal de almacén, taller, técnicos de hardware y electricistas, así como cualquier otro puesto que este expuesto a un alto índice de peligrosidad o toxicidad, el presente plus será de una cuantía de 50 € mensuales.

Artículo 31. Nocturnidad.

Cuando de forma ocasional, el trabajador desempeñe sus funciones entre las 22 horas y las 7 horas se considerará trabajo nocturno.

Los trabajadores que, de forma ocasional se vean afectados, por este horario en su jornada laboral, percibirán por cada hora nocturna el 75% del salario Hora individual pactado en el artículo 11.

En ningún caso será de aplicación el presente artículo a aquellos trabajadores que fuesen contratados para realizar su actividad laboral en horario nocturno.

Artículo 32. Turno rotatorio.

Aquellos trabajadores que, de forma habitual, realicen trabajos a turnos rotatorios de mañana y tarde percibirán la cantidad de 75 € mensuales; si el turno rotatorio incluyera el turno de noche el plus se incrementará hasta 180 €.

Si la empresa tuviera establecido turnos rotatorios, debe comunicar al trabajador, con al menos un mes de antelación, el cuadrante de dichos turnos, sellado y firmado por la empresa.

Si se modificasen los turnos rotatorios por causa de fuerza mayor, el trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes, disfrutará de un descanso compensatorio de la misma duración del turno modificado.

Artículo 33. Trabajo en festivos.

Los trabajadores que, dentro de su jornada laboral hayan de trabajar en día festivo, deberán descansar un día dentro de los cuatro meses siguientes al día festivo trabajado a elección del trabajador siempre que las necesidades productivas u organizativas de la empresa lo permitan.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán acumularse los días



de descanso; en cualquier caso percibirán un plus de 50 € por días festivo trabajado.

Artículo 34. Guardia no presencial ocasional.

Los trabajadores que, de forma ocasional y fuera de su jornada laboral normal, haya de estar localizable a través un teléfono móvil facilitado por la empresa en las franjas horarias comprendidas entre 9 a 14 horas o de 17 a 22 horas, percibirán las siguientes cantidades:

Por cada guardia que se realice en día laboral, el trabajador percibirá la cantidad de 50 € y 70 € si se realizase la guardia en festivos y fines de semana.

Artículo 35. Servicio Guardia 24x7.

Se entiende por servicio 24 x 7 aquel por el cual las 24 horas del día y durante los siete días de la semana un trabajador a de estar localizable, a través de un teléfono móvil facilitado por la empresa, a fin de atender avisos de carácter urgente, relacionados con las incidencias que eventualmente pudieran producirse en relación con el puesto de trabajo que desempeña de forma habitual.

El servicio se valora en la cantidad de 601 € mensuales, que percibirán los trabajadores que realicen dicho servicio, en la proporción de días de guardia que lleven a cabo durante cada mes.

Artículo 36. Productividad.

La empresa podrá establecer, individualmente para sus trabajadores o para un grupo de ellos, un complemento de productividad en la cuantía que estime oportuno, con el fin de incentivarlos por su productividad, el devengo y abono del presente plus podrá ser pactado en períodos superiores al mes.

Artículo 37. Objetivos.

La empresa podrá asignar, individualmente para sus trabajadores o para un grupo de ellos, un complemento por objetivos conseguidos, tales objetivos han de ser previamente conocidos por los trabajadores, y habrán de ser de tal naturaleza que sea posible alcanzarlos en el periodo de tiempo propuesto, la cuantía del presente plus será la que considere libremente empresa; el devengo y abono del mismo podrá ser pactado en periodos superiores al mes.

Artículo 38. Puesto de Trabajo.

La empresa podrá establecer un plus de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en un puesto de trabajo de características especiales o de especial responsabilidad, dicho plus no tendrá





nunca la consideración de consolidable, estando vinculado al desempeño del puesto de trabajo, extinguiéndose en el momento en el que el trabajador deje de desempeñarlo.

Artículo 39. Intervenciones Programadas.

Se consideran intervenciones programadas aquellas actuaciones extraordinarias realizadas fuera de la jornada de trabajo, incluso en horas nocturnas, fines de semana o festivos, planificadas con antelación a su realización y además sean necesarias para la actividad de la empresa y del servicio que ésta presta.

La empresa se compromete, en la medida de lo posible, a que en las intervenciones programadas no intervengan aquellos trabajadores que, en el momento de realizarse, estén de guardia.

Cada trabajador que efectúe una intervención programada recibirá las cantidades siguientes:

Día festivo, sábado y horario nocturno el 250% del salario hora Individual pactado en el artículo 11 del presente convenio.

En los demás días y horas el 175% del salario hora individual pactado en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 40. Servicio de Retén.

Se considerará por servicio de retén aquél, por el que, un trabajador se encuentra localizado y en disposición de cubrir la posible ausencia justificada o no de un compañero de su servicio y que se encuentra en el mismo turno semanal que el trabajador de retén.

Un trabajador que esté realizando un turno concreto no podrá en ningún caso estar de retén para otros turnos.

El trabajador que realice las funciones de retén de durante 1,5 turnos se considerará que ha desempeñado 1 turno de trabajo efectivo.

Si, el trabajador que esté prestando el servicio de retén, tiene que acudir al puesto de trabajo por las causas establecidas en el presente artículo, aunque fuera parcialmente, se le compensará con un día de descanso, no computándole, en este caso el servicio de retén, a los efectos previstos en el párrafo tercero del presente artículo.

Artículo 41. Trabajo en las noches del 24 y 31 Diciembre.

El trabajador que tenga que trabajar la noche del 24 al 25 de Diciembre y/o la del 31 de Diciembre al 1 de Enero, recibirá una compensación económica de 120 €

por cada una de ellas, a no ser que fuese contratado específicamente para realizar su trabajo en dichas noches.

Capítulo XI. Complementos no salariales

Artículo 42. Compensación por Kilometraje.

La utilización del vehículo particular del trabajador, para atender cualquier incidencia relacionada con su puesto de trabajo, será siempre voluntaria.

Si la distancia entre el centro de trabajo y el lugar hasta que haya de desplazarse el trabajador sea superior a 300 Km. y el trabajador así lo solicitará, la empresa facilitará otros medios distintos del vehículo particular, en cuyo caso no nacerá el derecho a la percepción de la indemnización establecida en el párrafo siguiente.

Cuando el trabajador haga uso de su vehículo por las causas y circunstancias previstas en el párrafo primero, la empresa abonará la cantidad de 0,25 céntimos de Euro por kilómetro recorrido.

El presente artículo no será de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados con la obligación de uso de su vehículo particular y siempre que por tal obligación perciba una compensación económica fija y mensual.

Artículo 43. Desplazamientos.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos entre centros de trabajo o cualquier otro punto que se realice por orden de la empresa y con ocasión y consecuencia de la realización del trabajo, se consideran, en todos los casos y a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se considerará a todos los efectos como hora extraordinaria y serán retribuidos exclusivamente por descansos compensatorios en los términos establecidos en el artículo 10 del presente convenio.

La empresa se hará cargo de los gastos inherentes que ocasione el desplazamiento de un trabajador.

Artículo 44. Manutención, Dietas, Alojamiento y Pernocta.

La empresa abonará al trabajador los gastos de manutención que, por orden de la empresa y como consecuencia o con ocasión de su trabajo, tuviera que atender su manutención fuera de su residencia, previa justificación válida del gasto producido.

No será precisa justificación documental y, en su consecuencia tendrán consideración de dietas, cuando los gastos de manutención no excedan de las



siguientes cantidades:

Media dieta (comida o cena) 15,37 Euros

Dieta Completa (desayuno, comida y cena) 32,94 Euros

Si, como consecuencia del horario de trabajo, el trabajador decidiera comer en las cercanías del centro de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 2 euros por comida, previa presentación del correspondiente justificante, siempre que se comunique con carácter previo a la empresa y, quede plenamente justificado que la decisión, es adoptada como consecuencia directa del horario de trabajo.

Cuando el trabajador de manera ocasional, haya de pernoctar fuera de su domicilio, como consecuencia y con ocasión del desplazamiento realizado en los términos previstos en el párrafo anterior, percibirá por cada noche que deba pernoctar fuera de su domicilio habitual la cantidad de 13,18 € diarios. La empresa facilitará a su costa y expensas, alojamiento adecuado a los trabajadores que tuvieren que pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

Aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su puesto de trabajo y por recomendación de la empresa deban de asistir a su puesto de trabajo con ropa adecuada, y si la empresa no la facilitara en cantidad suficiente, percibirán la cantidad de 32,94 € mensuales excepto en el mes en el que disfrute de sus vacaciones.

Artículo 46. Complemento de Incapacidad Transitoria.

La empresa, complementará, en caso de IT, hasta el 100 por 100 de los salarios que los trabajadores perciban en el mes anterior a producirse la situación de IT, excepto los percibidos en concepto de consecución de objetivos, productividad o pluses no fijos, por un periodo máximo de 18 meses y desde el primer día en el que produzca la contingencia.

Capítulo XII. Movilidad

Artículo 47. Movilidad Geográfica.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrán trasladar individualmente a los trabajadores, conforme a lo previsto en la Ley.

Cuando el centro de trabajo al que sea destinado el trabajador, se encuentre a una distancia superior a 25 Km. de donde esté ubicado el que ocupase en ese momento el trabajador, y siempre que el traslado exija cambio de residencia, el



trabajador trasladado tendrá derecho a una compensación, por todos los conceptos de:

A) Gastos necesarios a fin de subvenir los del traslado del trabajador y de familiares a su cargo que convivan con él, desde el lugar de prestación de trabajo hasta a localidad de destino, la cuantía de los gastos producidos deberán ser debidamente justificados ante la dirección de la empresa.

B) Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres desde el domicilio del trabajador hasta su nueva residencia, para la cual el trabajador deberá acreditar debidamente los gastos producidos por tal concepto.

En los supuestos previstos en los apartados A) y B) la empresa podrá optar, previo acuerdo con el trabajador, entre el abono de los gastos producidos o la contratación directa de los medios de locomoción y transporte adecuados para los fines previstos en los mismos.

C) El trabajador trasladado tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización la cantidad igual a un mes del salario bruto que en el momento de comunicarse el traslado perciba el trabajador, excepto las cantidades que perciba en concepto de objetivos o productividad o pluses no fijos.

La totalidad de las cantidades en metálico que el trabajador perciba como consecuencia de la aplicación de los apartados A), B) y C) del presente artículo, son de naturaleza indemnizatoria por el traslado, por lo que habrá de ser considerados como retribuciones no salariales.

Artículo 48. Criterios para acordar el traslado.

La empresa trasladará con carácter preferente, dentro de cada uno de los grupos profesionales, a los de menor antigüedad en la empresa siempre que reúnan las condiciones de formación y cualificación profesional necesarias, para desempeñar el puesto de trabajo para el que es trasladado y dentro de éstos, a aquél que sufra menor perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades.

- 1.- Que haya sido trasladado forzosamente con anterioridad.
- 2.- Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser recibido en el lugar de destino.
- 3.- Número de hijos y edad del trabajador.
- 4.- Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

Cuando en la empresa, presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita, y uno de ellos haya de ser





trasladado, la empresa intentará trasladar a ambos, siempre que así lo soliciten y existan vacantes de igual o similar categoría en el centro de trabajo o localidad a la que vaya a ser trasladado el cónyuge.

Si el traslado del cónyuge o pareja no fuese posible, este conservará el derecho preferente al traslado cuando se produzca una vacante o se produzca la creación de un puesto de trabajo de la misma o similar categoría y funciones e incluso si la vacante o plaza creada fuese de inferior categoría siempre que el trabajador presta su conformidad para ello, sin que este traslado genere derecho a compensación económica alguna ni suponga la aplicación del artículo 53.

Artículo 49. Traslado temporal.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá trasladar temporalmente a sus trabajadores, este traslado no podrá exceder de 6 meses en un año o de 9 en dos años, si el mismo excediera a los tiempos establecidos se considerará traslado definitivo.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje, alojamiento y manutención por cada día de traslado. El personal destacado tendrá derecho a 5 días laborales de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen.

En caso de que el trabajador desplazado, por petición de la empresa que siempre deberá ser por escrito, no haga uso del derecho de disfrute de los 5 días laborales de permiso, podrá disfrutar, al final del período del traslado temporal los días que haya acumulado.

Si la duración del traslado temporal superase los 14 días naturales por cada 12 días hábiles el trabajador podrá regresar hasta su domicilio habitual un fin de semana, corriendo la empresa con los gastos de locomoción; si el trabajador no usase de su derecho la empresa abonará los gastos de alojamiento y manutención en el lugar de destino.

En cualquier caso los gastos de viaje, manutención y alojamiento serán los establecidos en este convenio.

Artículo 50. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional, podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

No obstante lo anterior, si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención podrá acordarse la movilidad funcional de los trabajadores para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, todo ello solo



en las circunstancias y con las garantías pactadas en el presente artículo:

A).- Movilidad para realizar funciones de inferior categoría.

En el caso de que el cambio comporte realizar funciones de inferior categoría a la que ostente el trabajador, éste deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En todo caso no podrá exceder de tres meses y quedará siempre garantizada la retribución correspondiente a la categoría de origen. Este tipo de movilidad sólo podrá aplicarse una sola vez al mismo trabajador, a no ser que exista acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, con el previo conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Antes de la aplicación efectiva de estos cambios, serán notificados previamente a los representantes de los trabajadores. En dicha notificación se incluirán necesariamente los siguientes datos: Descripción de las causas que motivan el cambio, nombre, destino, categoría y grupo profesional al que pertenece el trabajador implicado, duración estimada del traslado; Especificación de las características y requerimientos de tareas a desarrollar así como de la formación y experiencia necesaria.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad o transcurrido el tiempo máximo establecido en el presente artículo, el trabajador, volverá a su puesto de origen.

Cuando se produzca esta movilidad y el trabajador realice funciones distintas de las habituales no se podrá invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación al puesto de trabajo desempeñado.

B) Movilidad para realizar funciones de superior categoría

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría a las del nivel salarial o a las de categorías equivalentes de procedencia, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al nivel salarial del puesto a la que se traslada, si la movilidad funcional tuviese una duración superior a 5 meses durante un año o a ocho durante dos años, y este volviera a su puesto de origen el trabajador le consolidará el salario correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría desempeñado.

Artículo 51. Rotación por departamentos.

El trabajador podrá solicitar el cambio de departamento. La empresa en el ejercicio del derecho de dirección y control accederá al traslado, siempre que le conviniere por razones, técnicas, económicas u organizativas, todo ello sin menoscabo de lo que se establezca en el plan de promoción profesional en el seno de la empresa.

Capítulo XIII. Prestaciones sociales

Artículo 52. Seguro de Fallecimiento o Invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguro por las contingencias de fallecimiento o Invalidez, en las siguientes condiciones: en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta 36.060 €; en caso de Invalidez permanente total o parcial, la cuantía que pudiera corresponder, según baremo de la Ley general de Seguros, hasta un máximo de 36.060 € y en caso de fallecimiento por accidente de circulación 72.121 €.

Artículo 53. Ayuda de Estudios para los Hijos de los Trabajadores.

La empresa abonará, en la nómina del mes de septiembre la cantidad de 104 € por cada uno de los hijos de los trabajadores que, con edad comprendida en las de la enseñanza obligatoria, convivan con él o a sus expensas. En caso de que ambos cónyuges o pareja de hecho, debidamente inscrita, trabajen en la misma empresa, dicha cantidad será percibida por uno solo de los progenitores.

Artículo 54. Ayuda a la Formación de los Trabajadores.

La empresa abonará a sus trabajadores el 50 por 100 del coste de la matrícula cuando alguno de ellos curse estudios reglados, en los siguientes supuestos:

En cualquier caso, a esta ayuda se accederá, si los estudios cursados por el trabajador estuviesen comprendidos en las ramas tecnológicas; en los demás casos, incluida el tercer ciclo universitario, estudios post-grado y la enseñanza no reglada, solo se accederá a la ayuda si los estudios cursados tuviesen relación directa con el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador.

La ayuda pactada se efectuará durante todo el ciclo formativo que corresponda, previa acreditación de la matriculación y una sola vez por asignatura o curso.

Artículo 55. Anticipo de Haberes.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, un préstamo hasta de 1.202 €, para devolver sin intereses, en el plazo máximo de 6 meses, siempre que sean destinados a cubrir necesidades debidamente justificadas.

En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo sin tener cancelado el anterior, viniendo obligado el empleado en caso de su cese en el grupo a la devolución y cancelación previa del préstamo, el anticipo de haberes podrá ser solicitado en una sola ocasión durante un año y siempre que no tenga pendiente la devolución de todo o parte de préstamos anteriores de esta naturaleza.



Artículo 56. Anticipo Extraordinario de Haberes.

El trabajador, en caso de enfermedad grave de sus descendientes, cónyuge, o ascendientes, siempre que convivan con él y a sus expensas, y en caso de necesidad económica sobrevenida por circunstancias de fuerza mayor, tendrá derecho a solicitar de la empresa un préstamo de hasta de 30.050 € a devolver, sin intereses, en el plazo máximo de 3 años a contar desde el mes siguiente a la entrega de la cantidad solicitada. La empresa podrá exigir del trabajador solicitante la prestación de las garantías que entienda necesarias para garantizar la devolución de la totalidad del préstamo concedido, en caso de cese del trabajador en la empresa, fuese cual fuere la causa de tal cese.

Artículo 57. Excedencia Voluntaria.

Cualquier trabajador con una antigüedad, en la empresa, de un año, tendrá derecho a que le sea reconocida la situación de excedencia voluntaria, siempre y cuando, se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales.

La duración de la excedencia no podrá ser inferior de 1 año ni superior 5 años.

La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en la que expire la excedencia concedida. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que el trabajador opta por la extinción definitiva de la relación laboral.

Solicitado el reingreso, el trabajador conservará el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que en ese momento existiera o en el futuro se produjera.

Capítulo XIV. Acción sindical

Artículo 58. Derechos de Información.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir información a través de sus representantes, mediante cualquier medio disponible en la empresa, incluido correo electrónico, siempre que el contenido del mismo sea visado por el responsable que la empresa designe; así mismo, los representantes sindicales podrán hacer uso de la valija interna, la cual se usará exclusivamente, para hacer llegar información sindical a los trabajadores que presten sus servicios fuera de la provincia de Almería y previo visado de su contenido por el responsable que en cada momento designe la empresa.

Artículo 59. Coordinador Sindical.

Se establece la figura del coordinador sindical de todos aquellos sindicatos con representación de, al menos, el 10%.



El coordinador sindical tiene como funciones representar, ante la empresa, a los sindicatos que ostenten al menos un 10 % de representación.

El coordinador sindical gozará de los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general a los Delegados Sindicales, así como las mismas garantías y derechos que establece el E.T. para los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 60. Crédito Horario.

El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal será en función del número de trabajadores de la empresa, según la escala establecida en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores

El coordinador sindical gozará de un crédito horario de 20 horas mensuales.

Artículo 61. Bolsa de horas.

Los sindicatos distribuirán las horas sindicales de las que dispongan entre sus representantes, bajo su criterio para desempeñar las funciones del mismo, previa comunicación a la empresa.

Artículo 62. Local y Medios para la Acción Sindical.

La empresa facilitará, en la medida de la disponibilidad de espacio libre, un espacio físico adecuado, para el uso exclusivo de los sindicatos con representación sindical, así como los medios razonables para su funcionamiento y llevar a cabo su cometido.

Capítulo XV. Formación

Artículo 63. Formación profesional.

Al objeto de obtener una mayor amplitud en los conocimientos y habilidades de los empleados, que permita una proyección hacia el futuro de los mismos, así como la posibilidad de una real promoción profesional dentro de la empresa. La empresa elaborará un plan general de formación, así como un programa de Promoción profesional.

El plan de formación estará encaminado a dotar a cada uno de los trabajadores de los conocimientos específicos necesarios e imprescindibles para desarrollar con eficiencia y calidad las funciones inherentes a su puesto de trabajo, estos cursos tendrán la consideración de obligatorios; al mismo tiempo se dotará a los trabajadores de la empresa de conocimientos genéricos que tengan como finalidad ampliar el grado de formación y experiencia profesional. Tales cursos





tendrán la consideración de voluntarios.

La asistencia con aprovechamiento a los distintos cursos será tenida en cuenta en el plan de promoción profesional que la empresa tiene la intención de poner en marcha.

Los cursos que la empresa considere obligatorios, serán impartidos, siempre que ello sea posible, dentro de la jornada laboral, si excepcionalmente se impartieran fuera de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a la compensación horaria por idéntico tiempo que el empleado en formación.

Los cursos genéricos no obligatorios, la empresa procurará que sean impartidos, igualmente dentro de la jornada laboral, si bien, en caso de que ello no fuese posible, el trabajador no tendrá derecho a compensación horaria alguna.

Disposiciones adicionales

PRIMERA: A los trabajadores que en la actualidad estén realizando su trabajo en turno de noche se mantendrán los complementos que por tal concepto vinieran percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio, siempre que estas fuesen superiores a los pluses pactados en el mismo.

SEGUNDA: Las partes negociadoras del presente convenio, se comprometen, para el año 2006, a revisar la clasificación de los niveles profesionales a fin de que en la definición de los mismos queden incluidas las funciones genéricas que desempeñan los trabajadores incluidos en cada una de éstos.

TERCERA: Se reconoce los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

CUARTA: La entrada en vigor del presente convenio, será desde el 1 de enero del 2006. Por tanto, los atrasos serán exclusivamente del Salario Base y los Kilometrajes y tendrán carácter retroactivo desde esta fecha. Se establece un plazo máximo de dos meses desde la firma del presente convenio, para efectuar el abono de los atrasos correspondientes.

QUINTA: En las comisiones mixtas o paritarias que pudieran crearse como consecuencia del presente convenio, aunque la representación social estará compuesta por un vocal por cada uno de los sindicatos firmantes del mismo, en caso de que fuese necesario conformar una mayoría en el seno de representación social de dichas comisiones, cada sindicato mantendrá la misma proporcionalidad que ha ostentado durante la negociación del presente convenio en razón del número de representantes sindicales que ha detentado.





Grupo Hispatec, Informática Empresarial, S.A.U.

BOP , 29 de agosto del 2006

Página 27 de 27

