



**CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2001-2007**

INDICE DE MATERIAS

- CAPITULO I Ámbito de Aplicación
- CAPITULO II Organización del Trabajo
- CAPITULO III Contratación y Empleo
- CAPITULO IV Clasificación Profesional
- CAPITULO V Régimen Económico
- CAPITULO VI Tiempo de Trabajo
- CAPITULO VII Desarrollo de la Relación Laboral
- CAPITULO VIII Régimen Disciplinario
- CAPITULO IX Acción Sindical
- CAPITULO X Comisión Paritaria
- CAPITULO XI Otros Acuerdos
- ANEXOS

INDICE DE MATERIAS

CAPITULO I

Ámbito de aplicación.....	5
Art.1 - Ámbito funcional	5
Art. 2 - Ámbito personal.....	5
Art. 3 - Ámbito territorial.....	5
Art. 4 - Ámbito temporal.....	5
Art. 5 - Vinculación a la totalidad	5
Art. 6 - Compensación y Absorción	5
Art. 7 - Respeto de las mejoras adquiridas	6

CAPITULO II

Organización del Trabajo.....	7
Art. 8 - Norma General	7
Art. 9 - Productividad.....	7
Art.10 - Prestación del trabajo	8
Art.11 - Capacidad Reducida.....	8
Art.12 - Equipos y Tecnología	8
Art.13 - Secreto Profesional.....	8
Art.14 - Propiedad Intelectual	8

CAPITULO III

Contratación y Empleo.....	9
Art.15 - Ingreso al trabajo	9
Art.16 - Período de Prueba.....	9
Art.17 - Contratación	9
Art.18 - Contrato de Servicio determinado.	10
Art.19 - Contratos en Prácticas.....	10
Art. 20 - Contrato de Formación	11
Art. 21 - Contrato Eventual	11
Art. 22 - Contrato a Tiempo Parcial	11
Art. 23 - Cese voluntario del trabajador	11
Art. 24 - Extinción de contratos de duración determinada a instancias de la Empresa.	12
Art. 25 - Cumplimentación Parte Quincenal.....	12

CAPITULO IV

Clasificación Profesional.....	13
Art. 26 - Introducción	13
Art. 27 - Grupo Profesional	13
Art. 28 - Perfiles o Grados de Responsabilidad.....	13
Art. 29 - Niveles Retributivos	17
Art. 30 - Movilidad Funcional	17

CAPITULO V

Régimen Económico	19
Art. 31 - Conceptos Retributivos.....	19
Art. 32 - Salario Base (S.B.)	19
Art. 33 - Complemento Personal (C.P.)	20
Art. 34 - Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior (C.F.G.R.S.)	20
Art. 35 - Complemento Funcional por calidad de trabajo desempeñado (C.F.C.)	20
Art. 36 - Complemento Funcional por Objetivos (C.F.O.)	20
Art. 37- Abono Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior.....	21
Art. 38 - Plus de Turno (P.T.).....	22
Art. 39 - Plus Nocturno (P.N.).....	22
Art. 40 - Pagas Extraordinarias (P.E.)	23
Art. 41 - Horas Extraordinarias	23
Art. 42 - A Cuenta Convenio.....	23
Art. 43 - Dietas y Gastos de Viaje.....	23
Art. 44 - Incapacidad Temporal	25
Art. 45 - Compensación Comida.....	26
Art. 46 - Liquidación y Pago.....	26

CAPITULO VI

Tiempo de Trabajo.....	27
Art. 47 - Jornada de trabajo	27
Art. 48 - Horario de trabajo	27
Art. 49 - Asistencia al trabajo y Puntualidad	29
Art. 50 - Calendario Laboral.....	29

Art. 51 - Vacaciones	29
Art. 52 - Festividades.....	30
Art. 53 - Reducción de Jornada.....	30
Art. 54 - Permisos.....	31
Art. 55 - Permisos sin sueldo.....	34
CAPITULO VII	
Desarrollo de la Relación Laboral.....	35
Art. 56 - Armonización de la vida laboral y familiar.....	35
Art. 57 - Modificaciones Sustanciales.....	35
Art. 58 - Movilidad Geográfica	35
Art. 59 - Excedencias	36
Art. 60 - Formación.....	37
Art. 61 - Pacto de permanencia en la Empresa.....	38
Art. 62 - Pacto de No Concurrencia.....	38
Art. 63 - Ascensos y Promociones.....	38
Art. 64 - Publicación de puestos a cubrir	38
CAPITULO VIII	
Régimen Disciplinario.....	40
Art. 65 - Graduación de las faltas	40
Art. 66 - Faltas Leves	40
Art. 67 - Faltas Graves	40
Art. 68 - Faltas Muy Graves.....	41
Art. 69 - Régimen de Sanciones.....	41
Art. 70 - Prescripción	42
CAPITULO IX	
Acción Sindical.....	43
Art. 71 - Secciones Sindicales.....	43
Art. 72 - Derecho de Asamblea	43
Art. 73 - Garantías	43
Art. 74 - Horas Comité de Empresa.....	43
CAPITULO X	
Comisión Paritaria.....	44
Art. 75 - Comisión Paritaria.....	44
CAPITULO XI	
Otros Acuerdos.....	45
Art. 76 - Garantía ad personam.....	45
Art. 77 - Relación del Personal.....	45
Art. 78 - Jubilación a los sesenta y cuatro años.	45
Art. 79 - Anticipo	45
Art. 80 - Revisión médica anual.....	45
Art. 81 - Seguridad e Higiene en el Trabajo	45
Art. 82 - Evaluación del Desempeño	46
Art. 83 - Derecho supletorio y prelación de normas.....	46
Art. 84 - Pacto derogatorio.....	46
Art. 85 - Vigencia	46
ANEXO I	
INCREMENTO SALARIAL	48
ANEXO II	
TABLAS SALARIALES	49
ANEXO III	
NIVELES RETRIBUTIVOS 2005	50
ANEXO IV	
SOLICITUD DE ABONO DE COMPLEMENTO FUNCIONAL.....	51
ANEXO V	
CLÁUSULA A INCLUIR EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS CONCATENADOS.....	52
ANEXO VI	
MODELO DE RECIBO DE SALARIO.....	53

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Art.1 - Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Azertia Tecnologías de la Información, S.A. (AZERTIA) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará, sin contradecir el principio de jerarquía normativa establecido en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, con preferencia a lo dispuesto en otras normas laborales.

Art. 2 - Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de la Empresa con exclusión, en materia de retribuciones, incremento y distribución salarial, de aquellos trabajadores cuyo Grupo Profesional asignado por la Dirección no esté en la relación que aparece en el CUADRO A) del ANEXO III, materia que se regulará por acuerdo individual. Asimismo quedará expresamente excluido el personal con contrato laboral especial de Alta Dirección.

Art. 3 - Ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio regirán en los centros de trabajo de la Empresa existentes en la Comunidad de Madrid y en aquellos otros que estén creados o puedan crearse en el futuro en dicha Comunidad en cualquier otra Comunidad Autónoma, siempre que el personal o sus representantes deseen adherirse al mismo siguiendo los trámites establecidos en la legislación vigente.

En este último caso las peculiaridades propias de la Empresa o centros de trabajo adheridos o donde se aplique el presente convenio, como pueden ser, entre otras, localidad de trabajo, horario, calendario laboral, turnos, regularización de la disponibilidad de servicio (utilización de dispositivos de búsqueda), **prorrateo de las pagas extraordinarias recogidas en el artículo 40**, etc. podrán incorporarse, con exclusividad de aplicación al centro de trabajo que lo negocie, como anexo al presente convenio colectivo.

En todo caso se respetará **el cálculo de** la jornada anual pactada con carácter general **establecido en el Artículo 47**.

Art. 4 - Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de la firma y surtirá efectos económicos a partir del día 1 de Enero de 2001, para los trabajadores que se encuentren de alta al 01/01/01 y cuyo contrato se encuentre en vigor en la fecha de la firma del mismo. Su duración será de 3 años a contar desde dicha fecha, plazo que se entenderá prorrogado de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria de fecha 15/12/2004, el presente Convenio queda automáticamente prorrogado hasta el 31/12/2007, y se entenderá prorrogado de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de dos meses, al vencimiento de dicho plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

Art. 5 - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la autoridad laboral o jurisdicción competente en la materia objetase o invalidase alguno de sus pactos, dicho Convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo, hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Art. 6 - Compensación y Absorción

Todas las condiciones económicas 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 vinieran anteriormente satisfaciendo en la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las Empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de

trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Art. 7 - Respecto de las mejoras adquiridas

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

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Art. 8 - Norma General

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella ha delegado, la organización, control y dirección del trabajo, dentro de los límites de la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercerse con respecto a las normas laborales en vigor y siempre con la finalidad de obtener el máximo rendimiento. Todo el personal efectuará todos aquellos servicios que a su Grupo Profesional correspondan.

El personal con mando deberá lograr el óptimo rendimiento y eficacia del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se le presenten, ejerciendo su autoridad de forma humana y eficiente.

Sin merma de las facultades reconocidas a la Dirección de la Empresa, o a sus representantes, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

Art. 9 - Productividad

1. Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de incrementar la productividad en la Empresa durante la vigencia del presente acuerdo.

2. El aumento de la productividad en la Empresa ha de traducirse en:

- A) La reducción del número de incidencias.
- B) La disminución de los recursos humanos y tecnológicos necesarios para ejecutar una unidad de trabajo.
- C) El acortamiento de los plazos de finalización de los trabajos.
- D) La mejora de las relaciones con los usuarios, y
- E) La mejora del ambiente de trabajo en la Empresa.

3. A fin de hacer posible la obtención de las expresadas mejoras, ambas partes se comprometen a la ejecución de las siguientes acciones, interdependientes, y que, en consecuencia, deben realizarse de manera simultánea:

- A. Aumento de la formación y de la capacitación de todo el personal de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en los artículos correspondientes de este Convenio.
- B. Aumento del rendimiento individual de cada trabajador en su puesto de trabajo, de acuerdo con lo previsto en los artículos correspondientes de este Convenio.
- C. Estudio, desarrollo e implantación de una nueva metodología de trabajo que se refiera a todas aquellas etapas y fases del ciclo de vida de los proyectos informáticos, de acuerdo con lo previsto en los artículos correspondientes de este Convenio.
- D. Introducción de mejoras de carácter general en la organización de la Empresa.
- E. Cada tres meses la Empresa informará al Comité de las medidas, normas, etc., puestas en vigor para mejorar la situación organizativa de la Empresa, así como de las ventajas e inconvenientes de su aplicación.

Art.10 - Prestación del trabajo

El trabajador esta obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel del Grupo Profesional que le corresponda.

Art.11 - Capacidad Reducida

Si por edad u otras circunstancias un trabajador ve reducida su capacidad para realizar las funciones propias de su Grupo Profesional, la Empresa, excepcionalmente, oído el Comité, podrá destinarlo a la realización de otras funciones y manteniéndole, en todo caso, el nivel retributivo de origen.

Si existe por parte del Régimen General de la Seguridad Social pensión por incapacidad permanente parcial, ésta será computada a los efectos de la redistribución de su retribución anual.

Cuando la organización del trabajo requiera la adecuación de los recursos humanos a nuevas exigencias organizativas y/o tecnológicas, la Empresa informará al Comité de las necesidades y motivaciones de la misma, con el fin de obtener los resultados previstos en el Art.9º del presente Convenio.

Art.12 - Equipos y Tecnología

La Empresa y los trabajadores son conscientes de los grandes beneficios que el uso de las nuevas tecnologías de la información traen consigo, pero que utilizados de una forma descontrolada o indebida producirían un efecto contrario.

Así, tanto el acceso a Internet como el uso del correo electrónico son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, que ésta pone a disposición del trabajador para fines única y exclusivamente laborales, como un medio de trabajo más.

En este sentido, el uso del correo electrónico, las visitas a páginas webs, etc., deberán corresponderse con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y con diligencia.

Art.13 - Secreto Profesional

Dado que la propia Constitución española en su Art.18.4 establece que la Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos, ambas partes convienen en establecer el siguiente acuerdo:

- a) Los datos procesados por AZERTIA se consideran confidenciales.
- b) La exposición en público de información relativa a procesos, métodos, programas, etc., deberá contar con la autorización de la Dirección.
- c) Se considerará falta muy grave cualquier utilización, comercio o cesión que se realice con datos o procesos propiedad de la Empresa o de sus clientes sin autorización de la misma.

Art.14 - Propiedad Intelectual

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, AZERTIA ostentará y se reservará en exclusiva la titularidad de los derechos de Propiedad Intelectual sobre los programas total o parcialmente acabados que los trabajadores realicen de forma individual o en colaboración con otros técnicos informáticos así como la documentación preparatoria de los mismos.

CAPITULO III

Contratación y Empleo

Art.15 - Ingreso al trabajo

Toda persona que ingrese en AZERTIA y esté afectado por el presente Convenio, conocerá el contenido de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su encuadramiento en uno de los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos previstos en el mismo.

Art.16 - Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba.

Se establecen los siguientes periodos de prueba para los contratos por tiempo indefinido y por duración determinada:

CONTRATOS INDEFINIDOS

- Dirección, Jefe de Dpto. y asimilados 12 meses.
- Jefe de Proyecto, Consultores y asimilados 10 meses
- Grados de Responsabilidad A), B) y C) 8 meses.

RESTO DE LOS CONTRATOS:

- Jefe de Proyecto, Consultores, y asimilados 10 meses
- Grados de Responsabilidad A), B) y C) 8 Meses

CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN

La duración del periodo de prueba será la mitad del tiempo contratado siempre que la duración máxima de dicho periodo no exceda de 8 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su Grupo Profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla fija.

Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, incluyéndose este período para el cálculo de los días de vacaciones.

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal, descanso por maternidad-adopción o riesgo durante el embarazo, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo salvo que durante el mismo se extinga la relación laboral por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente.

Art.17 - Contratación

La Empresa podrá celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

La aparición de nuevas modalidades de contratación y su utilización en AZERTIA será comunicada por escrito y con suficiente antelación al Comité de Empresa.

En base a lo dispuesto en la Ley 63/97, de 26 de diciembre, se acuerda que cualquier tipo de contrato de duración determinada suscrito por la Empresa durante la vigencia del presente convenio podrá ser transformado en "contrato para el fomento de la contratación indefinida" durante el periodo de vigencia de la citada norma o de aquellas que la sustituya, modifique o desarrolle.

Ambas representaciones acuerdan acogerse a los beneficios, subvenciones o bonificaciones que se establezcan por la legislación vigente en cada momento como fomento de la contratación.

Art. 18 - Contrato de Servicio determinado.

Es el que tiene por objeto la realización de uno o varios servicios determinados, siendo equiparable a todos los efectos al contrato regulado en el Artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el **R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre**.

Teniendo en cuenta que la principal actividad de la Empresa está básicamente, ligado a los contratos de prestación de servicios suscritos con las Empresas clientes y caracterizados por tener una sustantividad propia, un periodo de ejecución limitado en el tiempo y una duración incierta, la Empresa cubrirá de manera prioritaria mediante este tipo de contratación cualquier trabajo o tarea desarrollado por la misma.

En todo caso, el contrato de Obra o Servicio Determinado quedará sin efecto en el caso de producirse la rescisión, extinción o suspensión, por cualquier causa del contrato de prestación de servicios o título que sirva de base al mismo, previa comunicación motivada de la Empresa, al interesado, en los términos y plazos previstos en la normativa laboral vigente.

Pese a que con carácter general el contrato será para una solo servicio, y con el fin de dar una mayor estabilidad a este tipo de contratación, se podrán concatenar diversos contratos de servicio determinado con el mismo empleado y por una duración máxima de 3 años o plazo superior si fuera preciso para finalizar el último de los servicios encomendados.

El cambio a servicio distinto se entenderá efectuado siempre de común acuerdo y sólo requerirá comunicación previa por escrito al trabajador, con una antelación mínima de 48 horas en la que se hará constar la identificación del nuevo servicio de destino, así como la fecha de incorporación al mismo. En estos casos no será preciso extinguir el contrato anterior y suscribir una nueva relación laboral.

La Empresa comunicará al Comité la asignación de trabajadores a nuevos servicios y una breve descripción de éstos.

Esta modalidad contractual se ajustará a un modelo acordado por las partes que será unido al texto del convenio como ANEXO V.

El contrato se extinguirá al cumplirse tres años consecutivos de vigencia o periodo superior preciso para finalizar el último de los servicios.

La extinción del contrato a instancias de la Empresa por agotamiento del plazo máximo previsto o periodo superior deberá ser denunciada por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.

En el caso de que la extinción del contrato se produzca a instancias de la Empresa, por finalización de los trabajos de la especialidad del trabajador ligados al servicio asignado, con anterioridad al plazo de tres años, la Empresa vendrá obligada a abonar una indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajado computándose, a estos efectos, la fracción de mes como mes entero.

En este caso la denuncia del contrato deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales si la duración acumulada de los servicios es superior a un año.

Una vez agotado el período máximo de tres años o periodo superior, el trabajador tendrá derecho preferente a ser incorporado a la plantilla fija en un puesto de igual Grado de Responsabilidad al que venía desempeñando, respecto a posibles contrataciones externas de carácter indefinido.

La transformación en indefinido de esta modalidad de contratación no dará lugar al abono de ningún tipo de indemnización.

Art. 19 - Contratos en Prácticas

La retribución garantizada a los trabajadores contratados en prácticas será del 70 o 85 por 100 del salario Nivel al que fuera asignado durante respectivamente el primero y segundo año de vigencia del contrato siempre que las indicadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder de 2 (dos) años. Si el contrato en prácticas se concertase por tiempo inferior a 2 (dos) años se podrán acordar hasta 2 (dos) prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 (seis) meses ni superar la duración total del contrato los 2 (dos) años.

Los trabajadores cuyo contrato en prácticas se extinga por llegar al plazo marcado en el mismo, o al límite

máximo temporal para este tipo de contratación señalada en este Convenio, tendrán derecho preferente a ser contratados bajo la modalidad de Contrato de Obra o Servicio determinado, sin solución de continuidad si ello fuera preciso, caso de existir contratos con Empresas clientes, siempre que a juicio de la Empresa, sus aptitudes profesionales se adapten a los mismos.

Art. 20 - Contrato de Formación

El contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años.

Este contrato tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de cualquiera de los puestos de trabajo de la Empresa, que por sus características requieren un determinado nivel de cualificación.

Dada la existencia de un Plan Formativo anual en AZERTIA se establece que el número máximo de contratos para la formación que podrán estar en vigor durante la vigencia del presente Convenio será el siguiente:

20 durante el año 2001

22 durante el año 2002

24 durante el año 2003

El tiempo dedicado a formación teórica se concentrará durante 1 mes ininterrumpido al iniciarse la relación laboral.

En el caso de procederse a la renovación del contrato, el tiempo dedicado a formación por cada 6 meses de renovación será de un mes o del 15% de la jornada, repartido durante los tres primeros meses de la prórroga del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificado de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución a percibir por el personal contratado para la formación será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

Dicha retribución no formará parte de la masa salarial ni se verá afectada por los incrementos salariales anuales pactados con carácter colectivo.

Art. 21 - Contrato Eventual

Cuando las circunstancias del mercado, o la acumulación de tareas para hacer entrega de un proyecto en el plazo pactado con el cliente, o el exceso de pedidos derivado de la actividad normal de la Empresa así lo exijan, podrá celebrarse este tipo de contrato y ello con independencia de que la actividad a desarrollar por el trabajador sea de carácter técnico, administrativo o comercial.

Art. 22 - Contrato a Tiempo Parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

En el contrato de trabajo a tiempo parcial y siempre que se pacte expresamente con el trabajador, se podrán realizar horas complementarias hasta el 30% de las horas ordinarias como máximo, pudiendo ser ajustadas a la baja mediante pacto individual.

Se respetará siempre el límite máximo del 77% de la jornada diaria a tiempo completo (Jornada base de 8 horas), es decir nunca más de 6 horas, 10 minutos.

Para la realización de las horas complementarias, la Empresa se obliga a preavisar al trabajador con un plazo de 3 días laborables previos a la realización de tales horas.

Si quedase algún resto de horas, nunca podrán ser acumuladas a las pactadas para el año siguiente.

Art. 23 - Cese voluntario del trabajador

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, por escrito, con un plazo de preaviso de 17 (diecisiete) días naturales, con excepción del personal cuyo Grupo Profesional o Nivel Retributivo asignado por la Empresa no esté en la relación que aparece en los CUADROS A) y B) del ANEXO III para los que el citado plazo de preaviso será de 1 (un) mes.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la antelación citada, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la Empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla en el art. 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de cese voluntario de aquellos empleados cuya estructura salarial comprenda una parte de salario variable (Complemento Funcional por Objetivos), la liquidación se efectuará en función de los objetivos obtenidos hasta la fecha del cese, descontando, si correspondiera la parte variable adelantada. En todo caso, no se efectuará la liquidación que corresponda a objetivos de carácter anual que exijan la presencia del trabajador hasta el final del ejercicio económico, descontando si procediera la parte del variable adelantado. La cantidad resultante será descontada de la liquidación por baja que pudiera corresponderle.

Art. 24 - Extinción de contratos de duración determinada a instancias de la Empresa.

Cuando la Empresa decida no prorrogar un contrato, finalice un servicio o las tareas del trabajador asignado al mismo, o se produzca la finalización de un contrato de duración determinada, deberá anunciar, por escrito, el cese de la relación laboral con un plazo de preaviso de 15 (quince) días, en contratos de duración igual o superior a 1 (un) año. La Empresa podrá sustituir el citado plazo por una indemnización equivalente a los días omitidos.

Si se trata de personal cuyo Grupo Profesional y Nivel Retributivo asignado por la Dirección no esté en la relación que aparece en el CUADROS A) y B) del ANEXO III el plazo de preaviso para los contratos de duración igual o superior al año, será de 1 (un) mes.

Art. 25 - Cumplimentación Parte Quincenal.

La extinción del contrato por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente, conllevará para el trabajador la obligación de cumplimentar y entregar el "Parte Quincenal de Imputación de Horas" hasta el día de cese.

CAPITULO IV

Clasificación Profesional

Art. 26 - Introducción

Con el fin de mantener en el sistema de clasificación profesional la flexibilidad y polivalencia necesarias que permita una más razonable estructura productiva y posibilite promociones más frecuentes sin que ello suponga saltos retributivos excesivos, ni merma alguna de la dignidad y justa retribución que corresponda a cada trabajador, se mantiene el sistema basado en Grupos Profesionales y Niveles Retributivos agrupados por Perfiles de Responsabilidad.

Art. 27 - Grupo Profesional

Se denomina Grupo Profesional (G.P.) a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

1. Clasificación de los Grupos Profesionales:

Atendiendo a la definición anterior, se establecen los siguientes grupos profesionales en AZERTIA:

- GRUPO TÉCNICO / CONSULTOR
- GRUPO ADMINISTRATIVO
- GRUPO OPERATIVO

2. Definición de los Grupos Profesionales:

2.1 Grupo Técnico / Consultor

Pertenece a dicho Grupo los trabajadores que realicen tareas informáticas de carácter técnico así como aquellos trabajadores con tareas de consultor, abarcando desde la programación hasta el análisis, técnica de sistemas, consultoría de negocio, de seguridad, comercio electrónico y otras análogas, pudiendo desempeñar sus funciones con mando o sin él.

Este Grupo incluirá 21 Niveles Retributivos agrupados en 3 Perfiles o Grados de responsabilidad según se relaciona en los CUADROS A) y B) del ANEXO III.

2.2 Grupo Administrativo

Pertenece a este Grupo los trabajadores que llevan a cabo tareas de oficina, administrativas, contables y otras análogas pudiendo utilizar para ello equipos y programas para el tratamiento automatizado de la información. Se incluirá tanto a los titulados como a los no titulados pudiendo desempeñar sus funciones con mando o sin él.

Este Grupo incluirá los 21 Niveles Retributivos agrupados en 2 Perfiles o Grados de responsabilidad según se relaciona en los CUADROS A) y B) del ANEXO III.

2.3 Grupo Operativo

Pertenece a este GRUPO los trabajadores que realicen tareas de operación en ordenadores y dispositivos periféricos, control de calidad, manipulación y acabados, impresión y ensobrado, puesta en funcionamiento de los equipos informáticos, entrada de datos y otras análogas.

Este Grupo incluirá 21 Niveles Retributivos agrupados en 2 Perfiles o Grados de Responsabilidad según se relaciona en los CUADROS A) y B) del ANEXO III.

Art. 28 - Perfiles o Grados de Responsabilidad.

Se entiende por Perfil de Responsabilidad (P.R.) la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados Niveles Retributivos en base al grado de autonomía propio de las tareas desarrolladas por los titulares de los puestos.

Atendiendo a la definición anterior, se establecen los siguientes perfiles de responsabilidad para el GRUPO PROFESIONAL TÉCNICO / CONSULTOR, ADMINISTRATIVO y OPERATIVO.

GRUPO TÉCNICO / CONSULTOR:

Pertencerán a los diferentes Grados de Responsabilidad, los empleados en función de los conocimientos, experiencia y tareas que se indican a continuación, sin menoscabo de llevar a cabo aquéllas que en cada proyecto el jefe del mismo les asigne en concreto en función de la carga de trabajo del momento.

Dentro de este Grupo Profesional coexisten las funciones que históricamente han desempeñado los entornos profesionales de Análisis-Programación y Sistemas, así como del área de consultoría, que exigen de hecho funciones y habilidades de carácter muy dispar. Por ello, si la Empresa necesitara hacer uso de una movilidad funcional que implicara que algún empleado pasara de un entorno de trabajo al otro, el mencionado trabajador deberá ser objeto de un proceso de adaptación y formación siempre que ello fuera necesario para el desempeño integral de sus nuevas funciones.

- GRADO DE RESPONSABILIDAD A) (Niveles 1 al 6)

Pertencerán a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que les permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, desarrollan además funciones de planificación, organización, coordinación, toma de decisiones u otras análogas requiriendo un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Se incluirán en este grado de responsabilidad todas aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Para el Grupo Técnico:

- Analizar, depurar y registrar los requisitos técnicos, funcionales y orgánicos de las necesidades expresadas por el cliente, de acuerdo con los términos del compromiso contractual entre el Cliente y la Empresa. Ello puede implicar trabajos en cooperación directa con representantes del cliente.
- Diseñar y estructurar las aplicaciones informáticas según la metodología a utilizar.
- Elaborar propuestas de los planes organizativos, técnicos y de recursos correspondientes a los trabajos a realizar.
- Desarrollar las especificaciones técnicas de los sistemas, según lo establecido en la Metodología de Análisis y Diseño.
- Registrar y validar los diseños en las herramientas de ayuda a la programación.
- Generar la documentación de diseño apropiada según establezca la metodología de Análisis y Diseño, y mantenerla a lo largo del proyecto.
- Elaborar los manuales de los usuarios e impartir la formación a los mismos, de los sistemas informáticos desarrollados.
- Elaborar y generar un sistema de pruebas de los sistemas a desarrollar, realizando personalmente su aplicación o supervisando en su caso la misma.
- Participar en el estudio y diseño de la instalación informática de los proyectos que se le asignan. Asesorar en la elección del software básico que se va a utilizar en el proyecto y responsabilizarse de su óptimo funcionamiento.
- Codificar y compilar programas e instalar sistemas, utilizando las herramientas informáticas y lenguajes de programación.
- Participar activamente en la resolución de las incidencias.
- Informar de la actividad realizada según los estándares fijados por la Empresa.
- Mantener en perfecto estado de funcionamiento los equipos y herramientas informáticas que utilicen, según la normativa interna vigente.
- Mantener los archivos de los proyectos actualizados, según los estándares fijados por la Empresa.

Para el Grupo Consultor:

- Preparar y realizar presentaciones a clientes, identificar nuevas oportunidades de negocio con el cliente.
- Diseñar el material de formación y, en algunos casos, formación a clientes en los resultados de la consultoría realizada.
- Realizar entrevistas de recogida de información, analizar los resultados de las mismas identificando los problemas existentes, aportando soluciones o recomendaciones a dichos problemas y tomando decisiones.
- Realización de consultorías sobre Selección, Evaluación, Adaptación e Implantación de productos, servicios y soluciones.

- GRADO DE RESPONSABILIDAD B) (Niveles 7 al 14)

Pertenecerán a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que les permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, las desarrollan de forma autónoma aunque sometidos a una supervisión regular.

Se incluirán en este Grado de Responsabilidad todas aquellas actividades que por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Para el Grupo Técnico:

- Analizar, depurar y registrar, los requisitos técnicos y funcionales derivados de las necesidades expresadas por el cliente.
- Diseñar y estructurar las aplicaciones informáticas según las metodologías a utilizar.
- Desarrollar especificaciones técnicas de los sistemas, según lo establecido en la Metodología de Análisis y Diseño.
- Registrar y validar los diseños en las herramientas de ayuda a la programación.
- Codificar y compilar programas e instalar sistemas, utilizando las herramientas informáticas y lenguajes de programación que se determinen.
- Generar la documentación de los sistemas según se establezcan en las normas de metodología.
- Impartir formación a los usuarios de los sistemas desarrollados.
- Generar y aplicar el juego de pruebas de los sistemas a desarrollar.
- Diseñar procedimientos de software de uso general en la instalación.
- Gestionar el espacio físico de librerías, archivos y Bases de Datos.
- Participar activamente en la resolución de incidencias.
- Participar y asesorar en todo lo referente al software de ayuda (instalación, nuevas versiones, modificaciones, etc.).
- Informar de la actividad realizada según los estándares fijados por la Empresa.
- Mantener en perfecto estado de funcionamiento los equipos y herramientas informáticas que utilicen, según la normativa interna vigente.
- Mantener los archivos de los proyectos actualizados, según los estándares fijados por la Empresa.
- Apoyo a la realización de Consultorías sencillas sobre Selección, Adaptación e Implantación de productos, servicios y soluciones, bajo supervisión de un consultor.

Para el Grupo Consultor:

- Preparar y dar soporte en la realización de presentaciones a clientes, identificar nuevas oportunidades de negocio en el cliente y transmitirlos a su superior.
- Diseñar el material de formación, bajo supervisión de su superior inmediato y en algunos casos, formación a clientes en los resultados de la consultoría realizada.
- Realizar entrevistas de recogida de información, analizar los resultados de las mismas identificando los problemas de dificultad media, aportando soluciones o recomendaciones a dichos problemas y tomando decisiones bajo supervisión de su superior inmediato.
- Realización de consultorías sencillas y de dificultad media sobre Selección, Evaluación, Adaptación e Implantación de productos, servicios y soluciones bajo supervisión de su superior inmediato.

- GRADO DE RESPONSABILIDAD C) (Niveles 15 al 20)

Pertenecerán a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que les permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, desarrollan de forma preferente funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, estando limitado su responsabilidad por una supervisión directa y sistemática.

Se incluirán en este Grado de Responsabilidad todas aquellas actividades que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Para el Grupo Técnico:

- Validar las especificaciones técnicas de los sistemas, según lo establecido en la Metodología de Análisis y Diseño.
- Registrar los diseños siguiendo la metodología establecida.

- Codificar y compilar programas e instalar sistemas, utilizando las herramientas informáticas y lenguajes de programación que se determinen.
- Generar la documentación de los sistemas según se establezca en las normas de metodología.
- Impartir formación a los usuarios de los sistemas a desarrollar.
- Aplicar el juego de pruebas de los sistemas a desarrollar.
- Participar activamente en la resolución de incidencias.
- Participar y asesorar en todo lo referente al software de ayuda (instalación, nuevas versiones, modificaciones etc.)
- Gestionar el espacio físico de librerías, archivos y bases de datos.
- Analizar los requisitos técnicos y funcionales derivados de las necesidades expresadas por el cliente, diseñando y estructurando las aplicaciones informáticas según las metodologías a utilizar.
- Informar de la actividad realizada según los estándares fijados por la Empresa.
- Mantener en perfecto estado de funcionamiento los equipos y herramientas informáticas que utilicen, según la normativa interna vigente.
- Mantener los archivos de los proyectos actualizados, según los estándares fijados por la Empresa.

Para el Grupo Consultor:

- Dar soporte en la preparación y realización de presentaciones a clientes, así como a identificar nuevas oportunidades de negocio en el cliente y transmitir las a su superior.
- Dar soporte en el diseño del material de formación.
- Realización de consultorías sencillas sobre Selección, Evaluación, Adaptación e Implantación de productos, servicios y soluciones bajo supervisión de su superior inmediato.

GRUPO ADMINISTRATIVO:

Pertenece a los diferentes Grados de Responsabilidad, los empleados en función de los conocimientos, experiencias y tareas que se indican a continuación, sin menoscabo de llevar a cabo aquéllas que en cada proyecto el jefe del mismo les asigne en concreto en función de la carga de trabajo del momento.

- GRADO DE RESPONSABILIDAD A) (Niveles 1 al 14)

Pertenece a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que les permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, desarrollan de forma prevalente funciones administrativas de naturaleza compleja que requieran un elevado grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa.

A título enunciativo se incluirán entre las tareas mencionadas actividades como:

Planificación, Organización, Coordinación y Supervisión de tareas administrativas, así como el establecimiento de métodos y procedimientos que aseguren la realización efectiva de las mismas. Elaboración de informes, convocatoria de reuniones y resolución de los problemas derivados de los trabajos supervisados.

Podrán estar encuadrados en áreas diversas (Contabilidad, Finanzas, Personal, Comercial, producción, Compras)

Podrán desempeñar sus funciones con mando o sin él.

- GRADO DE RESPONSABILIDAD B) (Niveles 15 al 21)

Pertenece a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que les permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, desarrollan de forma prevalente tareas generales y auxiliares de oficina, secretaría, administrativas, contables y otras análogas con diversa responsabilidad aunque estén sometidas a supervisión directa y sistemática pudiendo para ello utilizar equipos y programas para el tratamiento automatizado de la información.

A título enunciativo se incluirán en las tareas mencionadas actividades como: Registro, clasificación, distribución y archivo de documentación; recepción, selección y puesta de llamadas, trabajos mecanográficos y en general trabajos administrativos y contables sencillos.

Podrán estar encuadrados en áreas diversas (Contabilidad, Finanzas, Personal, Comercial, Producción, Compras).

GRUPO OPERATIVO:

Pertencerán a los diferentes Grados de Responsabilidad los empleados en función de los conocimientos, experiencia, y tareas que se indican a continuación, sin menoscabo de llevar a cabo aquéllas que en cada caso le asigne su jefe inmediato en función de la carga de trabajo del momento.

GRADO DE RESPONSABILIDAD A) (Niveles 1 al 14)

Pertencerán a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que le permitan realizar cualquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional desarrollan de forma prevalente funciones de naturaleza semicompleja y compleja que requieran un elevado grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa.

A título enunciativo, se incluirán entre las tareas mencionadas actividades como:

Planificación, Organización, Coordinación y Supervisión de las tareas descritas para el Grupo Profesional Operativo, así como el establecimiento de métodos y procedimientos que aseguren la realización efectiva de las mismas. Elaboración de informes, convocatoria de reuniones y resolución de los problemas derivados de los trabajos supervisados y otras análogas.

GRADO DE RESPONSABILIDAD B) (Niveles 15 al 21)

Pertencerán a este Grado de Responsabilidad los empleados que, estando en posesión de los conocimientos que le permitan realizar cualesquiera de las tareas descritas para su Grupo Profesional, desarrollan de forma prevalente tareas generales y auxiliares de carácter simple sometidos a supervisión directa.

A título enunciativo se incluirán entre las tareas mencionadas, actividades como:

Clasificación de envíos, comprobación de resultados, manipulación de papel, atención de máquinas impresoras y ensobradoras, traslado de datos a soporte informático, operación de equipos informáticos y otras análogas.

Art. 29 - Niveles Retributivos

Se entiende por Nivel Retributivo (N.R.) la unidad clasificatoria de los Recursos Humanos que, dentro de cada Grado de Responsabilidad, integra a determinados trabajadores en función del contenido y calidad de la prestación desempeñada de acuerdo con los factores que integren el Sistema Integrado de Gestión del Desempeño.

En la determinación de los citados factores participará la Comisión Paritaria.

Los Niveles Retributivos serán agrupados en Grados de Responsabilidad, no existiendo, por parte de la Empresa, obligación de cubrir por completo los citados Niveles.

Art. 30 - Movilidad Funcional

A) Movilidad dentro del Grupo Profesional.

La Empresa podrá encomendar a los trabajadores cualesquiera de las tareas descritas en el Grupo Profesional al que pertenezcan sin más límite que el cumplimiento de los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas citadas, todo ello con el objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

Si por razones organizativas la Empresa destina a un empleado a realizar funciones de un Grado de responsabilidad inferior al que ostenta, se tendrá en cuenta si hay algún otro empleado con menos grado que él para suplir este trabajo y en cualquier caso nunca se rebajará su retribución.

En el caso de que la Empresa destine a un empleado a realizar tareas superiores a las de su Grado de Responsabilidad, ésta vendrá obligada a retribuir las en concepto de Complemento Funcional, en los términos fijados en el Art. 34 del presente Convenio.

B) Movilidad a Grupos Profesionales distintos.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, salvo pacto en contrario, sólo será posible si existiesen razones técnicas, u organizativas que la justificasen y por un período

máximo de 6 (seis) meses de duración. La Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO V

Régimen Económico

Art. 31 - Conceptos Retributivos

El régimen de retribuciones queda definido, no sólo por la naturaleza y contenido de la prestación laboral desempeñada por el trabajador y que determina su equiparación a un Grupo Profesional y Nivel Retributivo, sino también por otras circunstancias específicas de su trabajo, tanto permanentes como transitorias, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo. Sin embargo, las condiciones efectivas de remuneración pueden venir influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán, en ningún caso, argumento válido ni precedente para reclamaciones fundamentadas en agravios de carácter comparativo.

Los conceptos retributivos en AZERTIA serán los siguientes:

- a) Salario Base (S.B.)
- b) Complemento Personal (C.P.)
- c) Complemento Funcional por grado de responsabilidad superior (C.F.G.R.S.)
- d) Complemento Funcional por calidad del trabajo desempeñado (C.F.C.)
- e) Complemento Funcional por Objetivos (C.F.O.)
- f) Plus de Turno (P.T.)
- g) Plus Nocturno (P.N.)
- h) Pagas Extras (P.E.)
- i) Horas extraordinarias (H.E.)
- j) A cuenta de Convenio (A.C.C.)

En casos necesarios y cuando así se estime por razones de carácter organizativo o de producción la Empresa una vez escuchado al Comité, podrá incluir nuevos conceptos retributivos siempre que éstos no supongan la desaparición de los existentes.

Todas las retribuciones, cualquiera que sea su concepto, que perciban los trabajadores de la Empresa, se entienden que son brutas e incluyen los impuestos y cargas sociales que se deriven de las mismas y que son a cargo del empleado.

Las retribuciones del presente Convenio Colectivo se refieren a la jornada anual pactada. Cualquier contratación o posterior acuerdo que implicase una prestación inferior en cuanto a jornada laboral, se corresponderá con una retribución proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

La percepción de los pluses dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter de consolidable y, en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Art. 32 - Salario Base (S.B.)

Es el que corresponde a cada trabajador en función del nivel retributivo asignado, por la realización del trabajo convenido durante la jornada laboral anual según los valores establecidos en los ANEXOS II y III.

El importe anual se abonará en 14 pagos, a razón de 12 mensualidades equivalentes a 1/13 del Salario Base anual y 2 Pagas Extraordinarias equivalentes a 1/26 del Salario Base.

Art. 33 - Complemento Personal (C.P.)

Es el concepto que se abona en atención a las cualidades personales y profesionales de los empleados.

El importe anual se abonará en 12 pagos de igual cuantía y tendrá carácter consolidable, pudiendo ser absorbido por cualquier concepto retributivo actual o que en un futuro pueda crearse por decisión de la Empresa, norma legal o pactada.

Como excepción a la norma general del párrafo anterior, ambas partes acuerdan que, el Complemento Personal no podrá ser absorbido en los casos de incremento del Salario Base como consecuencia de negociación colectiva, salvo para el personal incorporado en el año al que corresponda el citado incremento.

Art. 34 - Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior (C.F.G.R.S.)

Este concepto de carácter periódico y temporal, se abonará en los casos de destinar a empleados a realizar tareas de un Grado de Responsabilidad superior en los términos regulados en el artículo 37 y 63 del presente convenio.

Este complemento al no tener carácter personal se extinguirá cuando el empleado cesara en las funciones o tareas encomendadas y, en cualquier caso, cuando se practique la correspondiente liquidación.

En ningún caso este complemento se considerará consolidado como concepto retributivo en la estructura salarial del perceptor.

Estas cantidades pueden abonarse mediante un único pago o bien repartidas en mensualidades mientras perduren las circunstancias que lo motivaron.

Art. 35 - Complemento Funcional por calidad de trabajo desempeñado (C.F.C.)

Este concepto tiene carácter periódico y temporal y se abonará en base al grado de incidencia que los factores que integran el sistema de gestión del desempeño (entre otros: conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, disponibilidad responsabilidad, mando) tengan en las funciones o tareas de encomendadas.

Este Complemento se extinguirá cuando se deje de valorar la incidencia de los factores anteriormente mencionados en las funciones o tareas encomendadas y, en cualquier caso, cuando se practique la correspondiente liquidación.

En ningún caso, este complemento se considerará consolidado como concepto retributivo en la estructura salarial del perceptor.

Este complemento de carácter periódico se devengará y se abonará siempre mensualmente cuando, a juicio de la Empresa, hayan concurrido los factores antes enumerados.

Art. 36 - Complemento Funcional por Objetivos (C.F.O.)

Este concepto de carácter temporal recogerá cantidades variables, fijadas en función de objetivos aceptados por el trabajador mediante pacto individual.

Este complemento, al no tener carácter personal se extinguirá en los términos fijados en el pacto suscrito o cuando se practique la correspondiente liquidación.

Estas cantidades podrán abonarse mediante un único pago al practicarse la correspondiente liquidación de objetivos o adelantando por nómina un porcentaje del total asignado repartido en mensualidades. Podrán efectuarse liquidaciones periódicas (trimestrales, semestrales, anuales, etc.), de acuerdo con los resultados obtenidos respecto a los objetivos fijados en el pacto individual.

En el caso de causar baja en la Empresa, no se efectuará la liquidación que corresponda a objetivos de carácter anual que exijan la presencia del trabajador hasta el final del ejercicio económico, descontando, si procediera, la parte variable adelantada. La fijación de esta modalidad de objetivos hará precisa la inclusión, en el pacto individual, de una cláusula en la que se informe al trabajador de la obligación de éste de permanecer en la Empresa todo el año para poder percibir el salario variable asignado.

El C.F.O., al estar vinculado a la situación y resultados de la Empresa, en cuanto a sus objetivos y cuantía, se ajustará en cada ejercicio económico a los presupuestos aprobados para el mismo.

La fijación de objetivos se realizará dentro del primer cuatrimestre del año, salvo para el personal de nuevo ingreso que se determinará en el momento de su contratación.

Art. 37- Abono Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior

El Gerente de Proyecto o responsable, que asigne a personal perteneciente a los Grupos de Responsabilidad B) y C) funciones de Grado de Responsabilidad A) o B), por tiempo superior a un mes, deberá poner este hecho en conocimiento de la Dirección, solicitando el abono del correspondiente Complemento Funcional mediante el impreso habilitado al efecto y que se adjunta como ANEXO V.

La Dirección correspondiente será la encargada de conceder el correspondiente Complemento Funcional comunicándolo al Gerente de Proyecto o responsable y a la Dirección de Relaciones Laborales para su inclusión en nómina.

En caso de denegación, ésta deberá ser motivada y comunicada al Gerente de Proyecto o responsable, a través del mismo documento.

Importes de los Complementos Funcionales:

GRUPO TÉCNICO

El personal perteneciente a los Grupos de Responsabilidad B) y C) que pasen a realizar funciones del Grado de Responsabilidad A) por tiempo superior a 1 mes, percibirán en concepto de Complemento Funcional las cantidades anuales siguientes distribuidas en doce mensualidades:

	AÑO 2004		AÑO 2005	
	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
NIVEL 7	656,93	54,74	670,07	55,84
NIVEL 8	821,17	68,43	837,59	69,80
NIVEL 9	985,40	82,12	1.005,11	83,76
NIVEL 10	1.149,63	95,80	1.172,62	97,72
NIVEL 11	1.313,87	109,49	1.340,15	111,68
NIVEL 12	1.478,10	123,18	1.507,66	125,64
NIVEL 13	1.642,32	136,86	1.675,17	139,60
NIVEL 14	1.806,57	150,55	1.842,70	153,56
NIVEL 15	1.970,80	164,23	2.010,22	167,52
NIVEL 16	2.135,03	177,92	2.177,73	181,48
NIVEL 17	2.299,27	191,61	2.345,26	195,44
NIVEL 18	2.463,50	205,29	2.512,77	209,40
NIVEL 19	2.627,73	218,98	2.680,28	223,36
NIVEL 20	2.791,97	232,66	2.847,81	237,32
NIVEL 21	2.956,20	246,35	3.015,32	251,28

El personal perteneciente al Grupo de Responsabilidad C) que pase a realizar funciones del Grado de Responsabilidad B) por tiempo superior a 1 mes, percibirán en concepto de Complemento Funcional las cantidades anuales siguientes distribuidas en doce mensualidades:

	AÑO 2004		AÑO 2005	
	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
NIVEL 15, 16 y 17	525,54	43,80	536,05	44,67
NIVEL 18, 19, 20 y 21	656,93	54,74	670,07	55,84

GRUPO ADMINISTRATIVO

El personal perteneciente a los Grupos de Responsabilidad B) que pasen a realizar funciones del Grado de Responsabilidad A) por tiempo superior a 1 mes, percibirán en concepto de Complemento Funcional las cantidades anuales siguientes distribuidas en doce mensualidades:

	AÑO 2004		AÑO 2005	
	<i>ANUAL</i>	<i>MENSUAL</i>	<i>ANUAL</i>	<i>MENSUAL</i>
NIVEL 15, 16 y 17	525,54	43,79	536,05	44,67
NIVEL 18, 19, 20 y 21	656,93	54,74	670,07	55,84

GRUPO OPERATIVO

El personal perteneciente a los Grupos de Responsabilidad B) que pasen a realizar funciones del Grado de Responsabilidad A) por tiempo superior a 1 mes, percibirán en concepto de Complemento Funcional las cantidades anuales siguientes distribuidas en doce mensualidades:

	AÑO 2004		AÑO 2005	
	<i>ANUAL</i>	<i>MENSUAL</i>	<i>ANUAL</i>	<i>MENSUAL</i>
NIVEL 15, 16 y 17	525,54	43,79	536,05	44,67
NIVEL 18, 19, 20 y 21	656,93	54,74	670,07	55,84

Art. 38 - Plus de Turno (P.T.)

Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos rotativos de mañana tarde y noche durante todos los días trabajados del año, sean festivos o no, según el calendario que anualmente se establezca.

Este Plus se abonará también durante los días laborables de vacaciones efectivamente disfrutados, quedando excluidos, por tanto, los abonados en caso de liquidación.

El horario de trabajo del personal adscrito a turno será el que corresponda, de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos.

Se percibirá dicho Plus en la cuantía que regula el ANEXO III por cada día efectivamente trabajado en este régimen de trabajo.

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el régimen de turnos señalado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Art. 39 - Plus Nocturno (P.N.)

Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Para las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se percibirá este plus según los valores regulados en el ANEXO III referidos a jornada de 8 horas. De ser menor la jornada, dicho plus se percibirá en la parte proporcional correspondiente.

Si por contrato, el trabajador estuviera adscrito al turno de noche con carácter fijo y no tuviera asignado un salario específico por trabajo nocturno cobrará también este plus durante los días laborables de vacaciones efectivamente disfrutados, quedando excluidos, por tanto, los abonados en caso de liquidación.

No se abonará dicho plus, cuando por causas de fuerza mayor deban realizarse horas extraordinarias en dicho período, por abonarse éstas según la fórmula establecida en el Art. 41 del presente Convenio.

La percepción de este complemento depende exclusivamente del ejercicio de la actividad en el período nocturno citado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Art. 40 - Pagas Extraordinarias (P.E.)

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán los días 30 de Junio y 21 de Diciembre o día laborable posterior. El importe de cada una de estas dos gratificaciones será de 1/26 parte del salario base anual.

Al personal que ingrese en el transcurso del año o cesara durante el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en relación con los días trabajados. A estos efectos, la paga de Junio empezará a computar a partir del 1 de Julio y la de Diciembre a partir del 1 de Enero.

A partir del día 01/01/2005, las pagas extraordinarias de junio y diciembre se prorratearán a lo largo de los doce (12) meses de cada año.

Art. 41 - Horas Extraordinarias

Ambas partes manifiestan que la realización de las actividades, funciones y trabajos de AZERTIA deben ser atendidos dentro de la jornada laboral de trabajo, por lo que las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo y sean requeridas como tales por la Dirección de la Empresa.

Por tanto las horas realizadas por encima de la jornada diaria de trabajo serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro del año natural, no teniendo la consideración de extraordinarias por tratarse de una distribución irregular de la jornada.

Con el fin de evitar saldos excesivos de uno u otro signo al término de la jornada anual el 31 de diciembre, se realizará un control al finalizar el primer semestre natural, comparando las horas acumuladas respecto al calendario teórico correspondiente a dicho semestre tomando las medidas correctoras adecuadas.

La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, reconociendo el carácter estructural de las horas extraordinarias que se realizan, y dado que tienen su causa en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, u otras circunstancias estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa, acuerdan en virtud de lo establecido en el Art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores la obligatoriedad de su realización con sujeción a los límites establecidos en el Art. 35.2 del mismo texto legal.

Las horas extras serán siempre compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, salvo que, de común acuerdo, se decida abonarlas en la cuantía resultante de aplicar de forma individualizada la siguiente fórmula:

SALARIO BASE + COMPLEMENTO PERSONAL / HORAS ANUALES

Las horas extras realizadas en horario nocturno (de 22 horas a 6 horas) o en sábado, domingo o festivo serán compensadas o retribuidas con un incremento del 50 por 100, salvo que se tenga un horario habitual de trabajo que comprenda las mencionadas horas o días.

Art. 42 - A Cuenta Convenio

Este concepto de carácter temporal y absorbible recogerá los incrementos salariales realizados con anterioridad a la fecha de efectos económicos fijada para los incrementos pactados en el convenio y desaparecerá en el momento en que dichos incrementos se hagan efectivos incorporándose al concepto Complemento Personal.

El importe anual se abonará en 12 pagos de igual cuantía.

Art. 43 - Dietas y Gastos de Viaje

1. Localidad de Trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad de trabajo.

A estos efectos se entiende como localidad de trabajo, tanto el término municipal de que se trate, como las macroconcentraciones urbanas o industriales que se hallen comprendidas en las zonas A y B1 de las marcadas en el Plano editado por el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid, aunque dichas zonas incluyan términos municipales distintos. Se adjunta mapa delimitando la Localidad de Trabajo en el Anexo VII del presente convenio.

Para determinar la localidad de trabajo en los diversos centros de trabajo donde se aplica el presente convenio colectivo, fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, se tomará como criterio el que exista transporte público colectivo con una periodicidad no superior a los 30 minutos y una distancia no superior a 20 kilómetros del centro de trabajo.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad de trabajo, no darán lugar a ninguna compensación económica, salvo los gastos que se puedan originar por las gestiones encomendadas durante la jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, ambas partes reconocen la singularidad especial que supone realizar trabajos en la zona B2, B3 y C1 de las delimitadas en el citado plano, y en base a ello en esta Localidad de Trabajo se pacta expresamente la no aplicación de este artículo en su punto 2.3 (Devengo de dietas y justificación de gastos). Sin embargo, los gastos de desplazamiento por trabajos no esporádicos, realizados en la zona B2 de la Comunidad Autónoma de Madrid, a los que hace referencia el artículo 43.1 del Convenio Colectivo, serán compensados por la Empresa a razón de 10,00 Euros en concepto de kilometraje por día efectivo de trabajo.

En las zonas B3 y C1, se abonará el kilometraje con arreglo al importe establecido con carácter general y los demás gastos que se puedan acreditar.

La Comisión Paritaria determinará la distancia en kilómetros al lugar donde se realiza el trabajo en las zonas B3 y C1

Como excepción a lo dispuesto en los párrafos anteriores, todo desplazamiento esporádico a dicha zona correrá a cargo de la Empresa.

Para los gastos de desplazamiento donde se aplica el presente convenio fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, el importe correspondiente una vez determinada la localidad de trabajo, se incorporará como anexo al presente convenio con arreglo a lo establecido en el Art. 3.

2. Devengo Dietas y Justificación de Gastos

2.1 De acuerdo con lo especificado en el punto 1 se considerará desplazamiento, todo aquel que se efectúe fuera de la localidad de trabajo.

En los desplazamientos fuera de la localidad de trabajo pero dentro de la Comunidad Autónoma, el tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo al lugar de prestación de servicios en casa del cliente que supere a una hora, se considerará tiempo de trabajo. El desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, se considerará Gestión de Trabajo, por lo que el empleado se desplazará hasta el lugar de trabajo en casa del cliente para estar presente a la hora pactada con el mismo.

2.2 Medios de transporte:

- 1 - El desplazamiento se efectuará preferentemente, por medio del transporte público más idóneo.
- 2 - Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa.
- 3 - La utilización de vehículo propio en los desplazamientos deberá tener el consentimiento previo del Director del Departamento. En estos casos, el desplazamiento se efectuará bajo la plena y total responsabilidad del empleado.

Los gastos de desplazamientos, y los de alojamiento, correrán a cargo de la Empresa, previa presentación de justificantes. En los casos de que así se acuerde, se efectuará una entrega a cuenta como provisión de fondos.

La Empresa será la encargada de realizar las gestiones administrativas de reserva de billetes y plazas hoteleras. En este último supuesto la categoría del establecimiento hotelero será como mínimo de tres estrellas o similar en servicio, siendo responsabilidad de la Dirección la elección del lugar de alojamiento.

2.3 Para los desplazamientos fuera de la localidad de su lugar de trabajo, se establece una dieta de alimentación de **38,02 Euros** desglosadas en **3,87 Euros** desayuno, **17,72 Euros** comida y **16,43 Euros** cena.

2.4 Todo ello, salvo en los casos en que por razones del trabajo puedan acreditarse gastos de cuantía superior a la establecida, en cuyo caso se procederá a justificar los mismos.

Esta dieta se hará efectiva en todos los casos de desplazamiento, pero si el trabajador percibe el Plus de Compensación Comida, éste, quedará sin efecto.

El derecho a percibir cada uno de estos conceptos se adquirirá según el siguiente horario, tanto si se cumple en el lugar de destino o durante su desplazamiento.

Desayuno	10 h.
Comida	14 h.
Cena	20 h.

En los casos de viaje al extranjero, se adecuará este importe según el país de destino **de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.**

El trabajador desplazado al extranjero, será cubierto por un seguro médico equivalente a la cobertura que proporciona la Seguridad Social del Estado español, siempre que no exista regulación específica mediante instrumentos jurídicos internacionales con el Estado de destino.

Para los desplazamientos en vehículo propio, se fija el precio de 0,17 Euros/km. No obstante, la Empresa, podrá en los casos posibles, fijar como tope de compensación, el precio de un billete de avión por vehículo.

En todos los casos, estas compensaciones se podrán sustituir por un acuerdo económico global entre el Trabajador y la Empresa, respetando siempre lo que se especifica en la legislación vigente.

3. Fiscalidad

Todos los pagos que se efectúen con arreglo a lo que disponen los apartados anteriores, estarán sujetos a lo que la legislación regule en cada momento para este tipo de remuneraciones.

Art. 44 - Incapacidad Temporal

A) Subsidio por Incapacidad Temporal.

La Empresa abonará a los trabajadores, mientras se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, el subsidio correspondiente a dicha situación, complementado en la forma y cuantía fijadas en el apartado siguiente.

B) Complemento del subsidio por Incapacidad Temporal

A los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Temporal, la Empresa les complementará el subsidio correspondiente a dicha situación, desde el primer día de la baja hasta el decimoquinto inclusive, hasta alcanzar el 100% del salario compuesto por los siguientes conceptos: Salario Base y Complemento Personal.

A partir del decimosexto día, la Empresa complementará el subsidio hasta alcanzar el 100% del salario compuesto por los siguientes conceptos: Salario Base y Complemento Personal.

La duración del citado Complemento será de 12 meses, prorrogables hasta 18 meses previo acuerdo con el Comité de Empresa.

No se percibirá el citado complemento cuando no se tenga derecho al subsidio por incapacidad temporal, cuando los preceptivos partes de baja, confirmación y alta se presenten fuera de plazo, cuando no quede suficientemente acreditada la situación de incapacidad temporal o cuando ésta persista por no seguir las prescripciones facultativas o quedase contrastada una situación fraudulenta.

A estos efectos, y en virtud de lo dispuesto en el Art.20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá la pérdida del complemento abonado por la Empresa.

C) Duración de la Incapacidad Temporal y del Subsidio.

La duración máxima de la incapacidad Temporal será de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

A efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

Una vez agotada la duración máxima señalada, la Empresa cursará el correspondiente parte de baja en la Seguridad Social.

D) Extinción del derecho al subsidio.

El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo señalado, por ser dado de alta médica con o sin declaración de invalidez permanente, por haber sido reconocido al trabajador pensión de jubilación o por fallecimiento y por las demás causas previstas en la legislación vigente.

E) La situación de Incapacidad Temporal será causa de suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Art.48.2 del Estatuto de los Trabajadores, producida la extinción de la Incapacidad Temporal, con declaración de invalidez permanente en los grados de Incapacidad Permanente Total para la profesión

habitual, absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante el periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

F) Cualquier modificación en la regulación de las materias pactadas en este artículo, siempre que suponga una mayor carga para la Empresa, supondrá la inmediata convocatoria de la Comisión Paritaria con el fin de dar una nueva regulación a esta materia.

Art. 45 - Compensación Comida

La Empresa desde su creación, en sustitución de los comedores de Empresa, estableció un sistema de tickets Restaurante tanto propios como concertados con Empresas especializadas. Estos sistemas originaron serios problemas funcionales por lo que, de acuerdo con el Comité de Empresa, y dada la extensa y variada oferta hostelera de la zona, se decidió sustituirlos por una compensación en metálico con la misma finalidad, siendo mejor aceptado por los restaurantes y abaratando el coste de la comida.

Considerando conveniente seguir con el mismo sistema, se estableció para el régimen de jornada partida a tiempo completo una compensación en metálico de carácter no salarial para cubrir los gastos de comida por día laborable trabajado. Por tanto no se abonaba en los días de jornada intensiva en los meses de junio a septiembre según calendario laboral.

La Empresa estableció los medios de control oportunos para descontar los días no trabajados por ausencia, enfermedad, accidente, maternidad y/o cobro de dietas.

No obstante lo dispuesto anteriormente, este concepto compensatorio quedó incluido en la estructura salarial de todos los empleados dentro del Salario Base.

Se considera conveniente recordar los antecedentes expuestos para cuando sea preciso actualizar este concepto compensatorio.

Art. 46 - Liquidación y Pago

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo individual que se adjunta como ANEXO VI del presente texto y que ambas partes establecen como justificativo del pago del salario en la Empresa. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de los conceptos salariales y cantidades en él consignadas.

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

En ningún caso podrán solicitarse anticipos a cuenta de las pagas devengadas.

Con objeto de que el personal pueda disponer el día primero de cada mes del salario devengado durante el mes anterior, la Empresa efectuará las transferencias de los importes de la nómina, tanto a los Bancos como a las Cajas de Ahorros concertadas, durante el antepenúltimo día laborable de cada mes. A efectos de cumplir con lo expuesto se tendrá en cuenta el calendario laboral de las entidades de crédito.

Por razones justificadas y por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrá modificar el recibo de salario.

CAPITULO VI

Tiempo de Trabajo

Art. 47 - Jornada de trabajo

La jornada de trabajo tendrá carácter anual.

Para la fijación de la jornada anual se seguirán los siguientes criterios:

- Del total de días naturales del año se descontarán los sábados y domingos, las fiestas oficiales, las vacaciones y las festividades convenio.

A los efectos del cálculo arriba indicado, las vacaciones anuales tendrán una duración de 32 días naturales o su equivalente en laborables (24).

- El número de días laborables resultante se multiplicará por 8 horas durante el periodo de jornada partida y por 7 horas durante el periodo de jornada continuada.

Como resultado de la aplicación de los criterios citados, la jornada anual para el año 2005 queda fijada en 1725 horas y 45 minutos. Para años posteriores, la jornada anual será determinada por la Comisión Paritaria una vez conocido el calendario de fiestas oficiales correspondiente.

Será facultad privativa de la Dirección de la Empresa, establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo, organizar los horarios, turnos y relevos, así como cambiar los mismos cuando lo estime necesario para la organización del trabajo como única responsable de la misma, respetando en todo caso las limitaciones establecidas en la legislación laboral vigente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando el trabajador se tenga que desplazar a otra Empresa o centro de trabajo por razón del servicio, se atenderá a la jornada y horario laborales del centro de trabajo de destino, sin que la variación de turnos o modalidad de jornada signifique modificación de las condiciones de trabajo. En este caso se respetará la jornada efectiva pactada con carácter anual en la Empresa.

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

La Dirección de la Empresa velará para que todo el personal ajuste su tiempo de trabajo a la realización efectiva de la jornada anual pactada pudiendo hacer un balance a final de año en el que se tendrán en cuenta los permisos y vacaciones efectuadas durante el año.

Art. 48 - Horario de trabajo

Se establecen con carácter general dos tipos de horarios.

No obstante, en base a lo dispuesto en el Art. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá suscribir pactos individuales con los trabajadores de nuevo ingreso estableciendo horarios, jornadas o regímenes de trabajo no previstos en el Convenio Colectivo cuando las circunstancias del servicio así lo aconsejen.

Con idéntica finalidad podrán acordarse pactos novatorios individuales de condiciones de trabajo que afecten al horario, jornada y régimen de trabajo con independencia del origen normativo de dichas condiciones, todo ello previo acuerdo con los interesados y siempre que la organización de la Empresa y el trabajo así lo requieran. En cualquier caso se respetará lo dispuesto al respecto en el Art.41 del E.T.

A) HORARIO GENERAL (DE LUNES A VIERNES)

Este horario será de aplicación a todo el personal de la Empresa a excepción hecha del personal que realice trabajo a turnos.

Se regirá por las siguientes normas:

1. Jornada partida y Horario de Invierno. (Desde 1 de enero hasta inicio jornada de verano y desde la finalización de la jornada de verano hasta el 31 de Diciembre).

– De Lunes a Jueves:

Entrada Flexible: De 8.30 horas a 9.30 horas

Periodo Comida: De 14 horas a 15.30 horas (mínimo 1 hora)

Salida Flexible: A partir de las 17:45 horas, condicionado a la realización de 8 horas y 15 minutos de trabajo efectivo.

– Viernes:

Entrada flexible: de 8:00 horas a 9:30 horas

Salida: A partir de las 15:15 horas, condicionado a la realización de 7 horas de trabajo efectivo, con 15 minutos de descanso obligatorio a cuenta del trabajador

La hora que se trabaja de menos los viernes, se recupera prolongando 15 minutos la jornada laboral de lunes a jueves.

2. Jornada continuada y Horario de Verano (Duración 12 semanas, inicio cuarto lunes del mes de junio).

La jornada diaria durante este período será de 7 horas de trabajo efectivo con carácter obligatorio, y distribuida de la siguiente forma:

Entrada Flexible: de 8 horas a 9 horas

Salida Flexible: a partir de las 15 horas

La terminación de la Jornada de Trabajo, estará condicionada a la realización diaria de 7 horas de trabajo efectivo.

B) HORARIO DE TURNOS

Se establece una rueda de turnos para el personal que tenga relación con el sistema de producción. Los citados turnos serán consecutivos y rotativos de MAÑANAS, TARDES y NOCHES de 8 horas de duración, inclusive sábados, domingos y festivos intersemanales o no, realizando descansos compensatorios según el calendario de turnos establecido por la Empresa y respetando en cómputo anual el número de días laborables establecido con carácter general.

Los horarios por lo general para en el régimen de turnos serán los siguientes:

TURNO DE MAÑANA: de 6 horas 30 minutos a 14 horas 30 minutos

TURNO DE TARDE: de 14 horas 30 minutos a 22 horas 30 minutos

TURNO DE NOCHE: de 22 horas 30 minutos a 6 horas 30 minutos

Durante cada turno se establece un descanso de 15 minutos, **para que la jornada laboral sea efectiva, el descanso de 15 minutos será a cargo del trabajador y se podrá disfrutar a libre elección del mismo.**

El trabajo a turnos y el nocturno tendrá la retribución específica fijada en el Capítulo relativo a Régimen Económico.

La Empresa por razones organizativas, podrá establecer los mismos horarios sin carácter rotativo, en cuyo caso no se generará el derecho al plus correspondiente.

JORNADA EFECTIVA.

Se entiende por jornada efectiva, aquella que desarrolla el trabajador en su puesto de trabajo sin contar los posibles tiempos de descanso a que tenga derecho.

Por tanto y como se ha detallado el horario en AZERTIA, la jornada efectiva queda establecida como sigue:

JORNADA PARTIDA: 8 horas

JORNADA CONTINUADA: 7 horas

Tanto en la jornada partida como en la continuada, se podrá disponer de 15 minutos de descanso que se podrán disfrutar a libre elección del empleado, siempre que se recupere dicho descanso diariamente con el fin de respetar la jornada efectiva diaria obligatoria.

La circulación dentro de la Empresa, se entiende siempre relacionada con el trabajo de cada empleado.

El abandono del local de trabajo sin autorización, permanecer en las áreas de bebidas por más tiempo del necesario y, en general, el incumplimiento de estas normas, supondrán una falta laboral de acuerdo con lo que se especifica en el Capítulo VIII, con independencia de la preceptiva recuperación del tiempo perdido.

Art. 49 - Asistencia al trabajo y Puntualidad

La Dirección de la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas, y en general del cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo prevista en el Art. 46, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarias mediante los sistemas más idóneos.

En cuanto a la puntualidad, toda entrada, salida o descanso que supere los topes máximos fijados en el art.47 de manera injustificada será considerada falta laboral, siendo objeto del tratamiento previsto en el capítulo relativo a faltas y sanciones.

La inasistencia al trabajo no justificada será considerada igualmente falta laboral.

Art. 50 - Calendario Laboral

A partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, la Empresa elaborará, durante el mes de enero de cada año, el calendario laboral del centro de trabajo exponiéndolo en un lugar visible. Como paso previo la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adecuar la jornada anual de trabajo efectivo de cada año.

Art. 51 - Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de 32 días naturales o su equivalente en días laborables (24 días).

El disfrute de esos días, se realizará según la planificación que, de común acuerdo se establezca entre la Empresa y el trabajador dando preferencia a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que 21 días naturales o su equivalente en laborables (15) se realizarán durante la jornada de verano. Esta planificación estará fijada y visada por la Empresa, como máximo el día 15 de junio de cada año, entregándose copia al trabajador. Desde esta fecha no podrán producirse modificaciones en dicha planificación, si no es de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. La Empresa se hará cargo de los gastos debidamente justificados que se originen por interrupción o alteración de las mismas.

De los 9 días laborables restantes, dos se podrán disfrutar a libre elección del empleado, previa notificación a su Gerente de Proyecto con una semana de antelación, garantizando en todo caso el servicio al cliente.

Para el personal de turnos, las vacaciones se efectuarán según el calendario de turnos establecido por la Empresa de común acuerdo con el trabajador, dando preferencia a las necesidades del trabajo.

En caso de desacuerdo entre las partes, se acudirá a la Comisión Paritaria antes de acudir a la jurisdicción competente que será, en última instancia, quien fije la fecha que para el disfrute corresponda siendo su decisión irrecurrible.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no puede ser sustituido por compensación económica.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro de cada año natural y no serán acumulables en años sucesivos.

Para todo el personal de la Empresa la asignación del número de días de vacaciones anuales a disfrutar se realizará suponiendo que el trabajador permanezca en la Empresa hasta la finalización del año natural o hasta la expiración del tiempo convenido en su contrato, siempre que ésta se produzca dentro del citado año natural. Caso de causar baja en la Empresa antes de finalizar el año o de llegar la fecha de expiración del contrato, se efectuará la corrección que correspondan negativo o positivo en el momento de confeccionar la liquidación.

Cada día natural de permanencia en la Empresa devengará 0'08767 días naturales de vacaciones a disfrutar o liquidar redondeándose por exceso la fracción igual o superior a 0'5.

Para el personal contratado por servicio determinado, la asignación del número de días de vacaciones se realizará suponiendo que el trabajador permanezca en la Empresa hasta la finalización del año natural. Caso de producirse la extinción del contrato antes de la citada fecha se procederá de la forma expuesta en el párrafo anterior.

Art. 52 - Festividades

Se establece dos días festivos complementarios.

En los centros de trabajo de la Empresa (calle José Abascal nº 2-4), los días festivos serán el 24 y el 31 de diciembre, salvo que los mismos coincidan en sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se trasladarán al día hábil anterior.

Cuando el trabajador se tenga que desplazar a otra Empresa o centro de trabajo por razón del servicio, se atenderá a la jornada y horarios laborales que allí se tengan establecidos. En el caso que los días 24 y 31 de diciembre se consideren laborales, y en el calendario laboral de dicho centro no estén compensados por otras jornadas festivas, los trabajadores desplazados en esos clientes tendrán derecho a que la Empresa compense las horas trabajadas en esas jornadas, con alguna de las fórmulas siguientes previo acuerdo entre ambas partes, o bien en días festivos complementarios, o abonándolas en la cuantía resultante de aplicar de forma individualizada lo establecido en el artículo 49 de este mismo Convenio Colectivo.

Para el disfrute de los días festivos, el empleado lo notificará a su Gerente de Proyecto con una antelación mínima de 10 días laborales, con la salvedad de que no podrán disfrutarlos simultáneamente más del 50% de los empleados asignados al proyecto.

En ningún caso los días festivos podrán acumularse a un periodo de vacaciones.

Para el personal adscrito a turnos, no se computará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por compensarse los mismos en otro día, de acuerdo con el calendario que regula dicho régimen de trabajo.

Art. 53 - Reducción de Jornada

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La Empresa concederá Reducción de Jornada por Guarda Legal, para atender al cuidado de un hijo menor de seis años, en las siguientes condiciones:

Jornada intensiva de 7 horas efectivas diarias, con el siguiente horario:

Horario de Invierno:

De Lunes a Jueves:

Entrada: 08:30 horas

Salida: 15:45 horas

Viernes:

Entrada: 8:00 horas

Salida: 15:15 horas

Horario de Verano:

De Lunes a Viernes:

Entrada: 8:00 horas

Salida: 15:15 horas

En los horarios se incluyen 15 minutos de descanso a cuenta del trabajador.

Estos horarios se acomodarán al Calendario y Horario Laboral establecidos para cada Centro de Trabajo.

La concesión de esta Reducción de Jornada quedará condicionada a su compatibilidad con el horario del cliente en el que se esté desplazado.

Art. 54 - Permisos

1.PERMISOS OFICIALES RETRIBUIDOS

A) Concepto

Son los que de forma obligatoria la Empresa debe conceder por así disponerlo el Estatuto de los Trabajadores, la legislación laboral complementaria o el Convenio Colectivo. Tienen carácter retribuido.

B) Tipos de Permisos Oficiales retribuidos y duración.

En virtud de lo dispuesto en el Art.37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente.

B.1.-MATRIMONIO DEL TRABAJADOR o INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO OFICIAL DE PAREJAS DE HECHO 15 días naturales

Criterio

Los quince días de duración del permiso se han de entender como días naturales y pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquél en que se celebre el matrimonio o la inscripción en el registro. En todo caso, el día de la boda o inscripción se incluirá dentro del citado permiso.

B.2.- NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO DEL TRABAJADOR..... 2 días naturales

B.3.-FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Accidente o Enfermedad Grave u Hospitalización

- Cónyuge
- Hijos 2 días naturales

- Fallecimiento:

- Cónyuge
- Hijos 3 días naturales

- Accidente o Enfermedad Grave u Hospitalización y Fallecimiento

- Padres
- Nietos De uno u otro
- Abuelos cónyuge 2 días
- Hermanos naturales

Cuando por los motivos anteriores el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad Autónoma, el plazo será de cuatro días.

Criterios

Sólo en los casos de nacimiento y fallecimiento el trabajador podrá ausentarse cuando tenga conocimiento de la circunstancia, empezando el cómputo del permiso el día siguiente al que se produzca el hecho causante independientemente de que éste sea hábil o festivo.

Los permisos en caso de nacimiento de un hijo o fallecimiento de un hijo o cónyuge siempre deberán comprender un día hábil en la Administración Pública encargada del registro del hecho. A estos efectos se considera equiparable la pareja de hecho inscrita en el registro oficial al matrimonio del trabajador.

B.4. EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO QUE DEBAN REALIZARSE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

El tiempo indispensable

B.5.- TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL 1 día laborable.

Criterio

El permiso se entenderá referido al mismo día en el que se produzca el traslado de domicilio.

B.6.- PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL, COMPRENDIDO EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO ACTIVOPor el tiempo indispensable

Criterio

Como "inexcusable" hay que entender aquel deber cuyo incumplimiento hace incurrir en responsabilidad, como la citación para testimoniar en un juicio. De carácter público implica que se trata de cumplir deberes hacia la colectividad. El carácter personal significa que no pueda ser cumplido a través de un representante.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

B.7.- REALIZACIÓN DE FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

El crédito horario en AZERTIA será el que corresponda a tenor de la plantilla.

B.8.- POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 9 MESES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A elección de las trabajadoras que tengan derecho al disfrute del Permiso de Lactancia, podrán acumular las horas dedicadas a este fin en las siguientes:

Condiciones:

- 1) El Permiso por Acumulación de Lactancia será de 12 días naturales consecutivos.
En caso de partos múltiples se calculará el periodo de Permiso por Acumulación de Lactancia en proporción al número de hijos.
- 2) El Permiso por Acumulación de Lactancia retribuido deberá disfrutarse inmediatamente después del descanso por maternidad.
- 3) Se podrán acoger tanto padres como madres, en caso que ambos trabajen en la Empresa.
Se podrán acoger además, los trabajadores de la plantilla que, habiéndoles cedido la madre como trabajadora de otra Empresa de forma documental, su derecho al permiso de lactancia y opte el interesado por la acumulación establecida en este punto.
- 4) Se deberá comunicar con un mínimo de 15 días naturales anteriores al disfrute, indicando, en su caso, si el Permiso por Acumulación de Lactancia lo disfruta la madre o el padre.
- 5) El periodo acumulado de lactancia se devenga hasta el cumplimiento de los 9 meses de edad del niño, de forma que si el trabajador que ha disfrutado del Permiso por Acumulación de Lactancia causa baja o se pasa a situación de excedencia antes del cumplimiento de los nueve meses de edad del hijo, se descontarán los días proporcionales que corresponda.

B.9.- ASISTENCIA A MÉDICOS ESPECIALISTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El tiempo imprescindible

Se concederán dos visitas anuales a Médicos Especialistas de la Seguridad Social.

Quedan incluidos los análisis y pruebas médicas (TAC, radiografías, scanner, etc.) que se puedan necesitar como consecuencia de las visitas al Médico Especialista de la Seguridad Social.

Si como consecuencia del diagnóstico médico el trabajador requiriese más visitas de la misma especialidad médica, éstas serán las necesarias sin limitación anual.

Acreditación:

- 1) Volante acreditativo de la visita al Médico Especialista, indicando el número de colegiado y sin que sea preciso especificar el motivo o causa de la visita médica.
- 2) Justificante de asistencia, con indicación del día y hora de la visita, así como el tiempo empleado, tanto en la visita como en la espera.
- 3) Se considerará como permiso retribuido el tiempo de desplazamiento estimado en una hora incluido la ida y el regreso.

Condiciones:

En caso de coincidir el horario de visita con el de trabajo, preferentemente se asistirá a visitas de primera o última hora de trabajo.

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

A) Concepto

Son los que de forma obligatoria debe conceder la Empresa por así disponerlo el Estatuto de los Trabajadores, la legislación laboral complementaria o el Convenio Colectivo. No tienen carácter retribuido salvo que se compensen por tiempo de trabajo equivalente.

B) Tipos de Permisos Oficiales No Retribuidos y duración.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

B.1.- ASISTENCIA A EXÁMENES CUANDO SE CURSE CON REGULARIDAD ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACADÉMICO OFICIAL

Por el tiempo imprescindible para su realización.

B.2.- ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL SIN BAJA MÉDICA

Por el tiempo indispensable.

3. TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS

A) Solicitud

Los empleados solicitarán los permisos retribuidos a la Dirección de Relaciones Laborales con el previo conocimiento y visto bueno del Gerente de Proyecto y Director respectivamente.

Los permisos no retribuidos se solicitarán directamente a los Gerentes de Proyecto o Responsables.

Las solicitudes deberán obrar en poder de los Gerentes de Proyecto y Responsables lo antes posible y, como mínimo, con 48 horas naturales de antelación a su disfrute. Quedan excluidos de esta norma los permisos de carácter urgente e imprevisto.

La Empresa habilitará un impreso de solicitud de permisos a los efectos citados en los párrafos anteriores

B) Concesión y Justificación.

La Dirección de Relaciones Laborales concederá los permisos retribuidos a través de las Direcciones respectivas. En todo caso como norma general, cuando los permisos se tramiten suficientemente acreditados, al ser de tipo obligacional para la Empresa y de derecho necesario para el trabajador, es decir, irrenunciables, se deberán entender automáticamente aceptados y concedidos sin necesidad de declaración expresa por la Dirección de Relaciones Laborales.

Los permisos no retribuidos serán concedidos por las Direcciones respectivas. Solamente cuando el permiso no haya sido recuperado, se comunicará a la Dirección de Relaciones Laborales para su deducción en nómina.

El empleado que haya disfrutado de cualquiera de los permisos oficiales relacionados anteriormente, para disfrutar plenamente de los derechos concedidos, deberá justificar de forma documental, si no lo han hecho con anterioridad, las causas que lo motivaron dentro del plazo de 48 h desde su reintegro al trabajo.

El permiso por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho deberá justificarse mediante fotocopia del citado registro o certificado de la administración correspondiente.

El incumplimiento de este requisito, anula la concesión del permiso disfrutado y su conducta será considerada falta laboral por abandono injustificado del puesto de trabajo.

Art. 55 - Permisos sin sueldo

Los trabajadores con contrato fijo y que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de un año, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un mínimo de 15 días y un máximo de un mes y por una sola vez en dos años.

La Empresa podrá delegar la concesión de estos permisos cuando en fechas coincidentes, total o parcialmente, se encuentre disfrutándolos más del 2% de trabajadores en el mismo centro de trabajo tanto de la Empresa como del cliente.

La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma y en consecuencia se causará baja voluntaria en la seguridad social respetándose, en todo caso, las condiciones laborales y antigüedad correspondiente.

CAPITULO VII

Desarrollo de la Relación Laboral

Art. 56 - Armonización de la vida laboral y familiar

Además de lo especificado en otros artículos del presente Convenio, con el fin de dar cumplimiento a la Ley 33/1999, de 5 de noviembre, se reconoce expresamente la suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo en los casos siguientes:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los Empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- b) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 57 - Modificaciones Sustanciales

El régimen de modificaciones sustanciales se regulará por lo dispuesto en el Art.41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 58 - Movilidad Geográfica

Desplazamientos

Como quiera que la mayor parte de las contrataciones referidas a la actividad de la Empresa AZERTIA consisten en la prestación de servicios informáticos en cualquier ámbito geográfico, todo el personal vendrá obligado a desplazarse temporalmente a las Empresas clientes ubicadas fuera de la localidad de trabajo cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, con derecho a las compensaciones económicas por gastos de viaje y dietas especificadas en el Art.37 del presente Convenio.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con los siguientes días de antelación:

- En desplazamientos superiores a 15 días, deberá existir un preaviso de dos (2) días laborales.

- En desplazamientos superiores a 1 mes, deberá existir un preaviso de cinco (5) días laborales.
 - En desplazamientos superiores a 3 meses, deberá existir un preaviso de diez (10) días laborales.
- En el caso de que el desplazamiento se efectúe fuera del Estado español, los días de preaviso se multiplicarán por dos.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la Empresa y el trabajador pactarán las condiciones económicas de la movilidad cuando ésta se vaya a producir fuera de la Comunidad Autónoma donde esté radicado el centro de trabajo y por más de seis meses. Respecto a la movilidad geográfica fuera del Estado español, se respetará, en todo caso, el derecho del trabajador a no viajar a un Estado cuya legislación imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución Española.

Cuando el trabajador se tenga que desplazar por razón del servicio, se respetará en cómputo anual la jornada dispuesta en el Art.46.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, siempre que sea necesario efectuar un trabajo en el domicilio de un cliente y esto suponga el desplazamiento de un empleado fuera de la localidad, se asignará un trabajador del Centro de AZERTIA más cercano a la Empresa del cliente, siempre que su perfil profesional y la organización del trabajo lo permitan. Corresponde a la Dirección, procurar que la formación de sus subordinados, sea coherente con las necesidades de la zona.

La Empresa, antes de desplazar un empleado, solicitará colaboradores voluntarios para evitar en lo posible desplazamientos forzados, disminuyendo de esta forma los problemas familiares que estas ausencias conllevan.

Traslados

Como principio general, la Empresa tratará de evitar en lo posible los traslados de centro de trabajo del personal. En todo caso el régimen de traslados se regulará por lo dispuesto en el Art.40 del Estatuto de los Trabajadores salvo pacto individual.

Art. 59 - Excedencias

El ejercicio del derecho a situarse en excedencia se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y posterior legislación de desarrollo.

Excedencia Voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los empleados que deseen pasar a la situación de excedencia voluntaria lo solicitarán a la Dirección con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de inicio de su disfrute con objeto de que ésta pueda planificar su sustitución.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Solicitado el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante en su Grupo Profesional, Grado de Responsabilidad y Nivel Retributivo.

Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia para atender al cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 60 - Formación

Disposición General.

Ambas partes reconocen la necesidad de fomentar la formación de los trabajadores de AZERTIA, no sólo en aquellas materias o técnicas que utilizan directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino, asimismo, en aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan mejorar el rendimiento en el puesto de trabajo, incluido el ejercicio del mando.

A tal efecto, sobre la base de las necesidades de formación, la Empresa, elaborará un plan de formación. La Dirección entregará copia del plan al Comité de Empresa.

El plan de formación se basará fundamentalmente sobre los cursos internos de formación, que en lo posible serán impartidos por trabajadores de la propia Empresa.

La formación tendrá carácter voluntario por lo que se realizará fuera de la jornada laboral, no computándose como tiempo de presencia efectiva.

Cuando la Dirección de la Empresa, considere que la formación tiene carácter obligatorio por entenderla imprescindible para el correcto desarrollo del puesto de trabajo o por motivos de estrategia Empresarial, lo hará constar en la convocatoria del curso. En este caso la formación podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo pero siempre con cargo a la jornada pactada en el Art.46 y 47.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa, valorará a efectos de promoción o ascenso, la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento, a los diversos cursos de formación.

Formación Interna

La formación interna estará estructurada en tres niveles:

a) Conocimientos Generales.

Se refiere a áreas del conocimiento que proporcionen una base sólida que permita mejorar la productividad.

b) Formación sistemática.

Debe ser política de la Empresa dotar al personal de la formación necesaria para actualizar de forma permanente sus conocimientos y facilite su promoción dentro de la Empresa.

c) Cursos específicos.

Estos cursos serán planificados en función de las necesidades derivadas de los proyectos a desarrollar.

Durante el desarrollo de los cursos internos de formación, la Empresa procurará que ninguno de los trabajadores adscritos deje de asistir a los mismos por razones de trabajo.

Formación externa

Cuando la iniciativa de formación externa, fuera del plan establecido por la Empresa, surja de los trabajadores, si ésta es aceptada, la Empresa podrá optar por una de las siguientes fórmulas compensatorias:

A) Facilitar la flexibilidad necesaria de horario para la asistencia a clase, dentro de las necesidades de trabajo. El tiempo dedicado será a cargo del empleado.

B) Si los estudios solicitados están directamente relacionados con la actividad de la Empresa, ésta podrá subvencionar hasta el 90% del coste directo del curso. El 50% de la subvención se abonará en la inscripción (previo justificante) y el otro 50% restante al finalizar el curso, previa demostración de adecuado aprovechamiento.

C) Si los cursos solicitados no estuvieran relacionados con la actividad de la Empresa, pero de alguna manera fuera de interés entonces la Empresa podrá subvencionar hasta el 50 por 100 del coste total del curso. El 25 por 100 de la cantidad subvencionada en la matriculación (previo justificante) y el 25 por 100 restante a la finalización del mismo, demostrando adecuado aprovechamiento.

Podrá entenderse por estudios de interés las licenciaturas, diplomaturas, cursos de postgrado o "master", idiomas etc. impartidos por universidades públicas o privadas reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia o por centros públicos o privados de reconocido prestigio.

A título de ejemplo: Licenciaturas y Diplomaturas en Telecomunicaciones, e Informática, Licenciaturas en Derecho, Económicas y Empresariales, Diplomaturas en Empresariales, Relaciones Laborales y Graduado Social, Cursos o "Masters" en Gestión de Sistemas y Tecnologías de la Información, Dirección, Administración y Gestión de Empresas, Recursos Humanos, Idiomas etc.

La Empresa puede exigir a los trabajadores inscritos en cursos de formación externa un comprobante de asistencia a los mismos, así como un comprobante del rendimiento cuando se trate de cursos de duración superior a 15 horas lectivas.

Art. 61 - Pacto de permanencia en la Empresa

La formación voluntaria interna o externa que suponga una especialización profesional para el empleado y cuyo coste sea asumido total o parcialmente por la Empresa podrá dar lugar a la suscripción de un pacto individual de permanencia por duración no superior a dos años que se formalizará por escrito. Si el trabajador abandona la Empresa antes del plazo, ésta tendrá derecho a ser indemnizada con la devolución de todo, o parte del coste de la formación.

Art. 62 - Pacto de No Concurrencia

En aplicación del apartado 1 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador no podrá realizar durante la vigencia del contrato de trabajo ninguna prestación para otras Empresas del sector informático, electrónico o telecomunicaciones, que impliquen la cesión de conocimientos técnicos patrimonios de la Empresa (datos, rutinas, módulos estándar, interfaces, métodos, herramientas). Dicha prestación supondrá concurrencia desleal.

Art. 63 - Ascensos y Promociones

Con el objetivo de promocionar a los empleados que destaquen por su capacidad y rendimiento dentro de la compañía, se apoyará el acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Los ascensos y/o promociones a los niveles retributivos superiores a los de entrada para cada grupo profesional, se producirán por libre designación de la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta los factores en que se base el Sistema Integrado de Gestión del Desempeño.

Si un trabajador desempeñara funciones de un Grado de Responsabilidad Superior al que ostente durante un periodo de **9 (nueve)** meses ininterrumpidos a contar desde el primer mes en que se perciba el Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior (C..F.G.R.S.), promocionará al Nivel Retributivo inmediatamente superior al suyo de manera automática el día 1 del mes siguiente a aquél en que se produzca el vencimiento del citado periodo de nueve meses, salvo que a lo largo de dicho periodo hubiera tenido una revisión salarial que le permitiera alcanzar el mencionado Nivel Retributivo superior.

En el caso de realizar funciones de Grado de Responsabilidad superior de forma interrumpida, será preciso que la duración de éstas en cómputo global sume **9 (nueve)** meses para promocionar al Nivel Retributivo superior siempre y cuando las interrupciones no sean superiores a **6 (seis)** meses, en caso contrario se iniciaría un nuevo cómputo.

Art. 64 - Publicación de puestos a cubrir

Cuando sea preciso cubrir nuevos puestos de trabajo, y para el reclutamiento y selección del personal se empleen anuncios en prensa, simultáneamente a su publicación, se informará al personal mediante un aviso en el tablón de anuncios en el que se especifiquen los requisitos para acceder al puesto.

El personal que pretenda acceder al mismo por estar en posesión de los requisitos exigidos y pueda acreditarlos, se dirigirá por escrito a la Dirección correspondiente, solicitando su inclusión como candidato en el proceso de selección.

CAPITULO VIII

Régimen Disciplinario

Art. 65 - Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los empleados de AZERTIA se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en: LEVE, GRAVE O MUY GRAVE.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Art. 66 - Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Puntualidad:

Tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes natural con retraso inferior a quince minutos en el horario de entrada.

b) Asistencia:

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Justificar la ausencias con un retraso superior a 48 horas. Quedarán excluidos de esta obligación los casos de fuerza mayor o situaciones en que se demuestre la imposibilidad de justificar la ausencia en tiempo y forma.

c) Abandono:

El abandono del servicio, puesto de trabajo o actividad asignada, sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave en función del perjuicio causado.

d) Partes médicos:

No tramitar los partes de baja, confirmación y alta médica en los plazos previstos en la legislación vigente.

Art. 67 - Faltas Graves

Se considerarán faltas graves

a) Puntualidad:

Más de 4 faltas no justificadas de puntualidad, inferiores a quince minutos cada una, en la asistencia al trabajo en el período de un mes natural.

3 o más faltas no justificadas de puntualidad superiores a quince minutos cada una en el mismo período.

b) Asistencia:

Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de un mes natural sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando la misma causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Desobediencia:

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que no vulnere la legislación vigente, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo.

d) Negligencia:

Manifiesta negligencia o desidia en el trabajo después de que ésta haya sido advertida por escrito.

e) Aseo:

La continua falta de aseo y limpieza personal que implique quejas justificadas de los compañeros.

f) Reincidencia en falta leve:

Aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 68 - Faltas Muy Graves

a) Puntualidad:

Más de 7 faltas no justificadas de puntualidad, inferiores a quince minutos cada una, cometidas en un período de cuatro meses o quince en un año.

b) Asistencia:

Las faltas injustificadas al trabajo durante cuatro días consecutivos o alternos en un período de un mes natural.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el tiempo de trabajo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier aparato, dispositivo informático, material, instalación o documentos de la Empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre simulación cuando un trabajador en baja médica realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Se entenderá asimismo como falta muy grave la resistencia a someterse a verificaciones del estado de enfermedad mediante reconocimientos a cargo de los servicios médicos concertados por la Empresa.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada y, en general, cualquier otra vulneración de los preceptos regulados en las Leyes de Propiedad Intelectual y de Propiedad Intelectual Informática que supongan perjuicio para la Empresa.

h) Cualquier utilización, comercio o cesión que se realice con datos o procesos propiedad de la Empresa o de sus clientes sin autorización de la misma, así como la realización de cualquier actividad que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, acoso sexual, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, tanto por parte del trabajador como por parte de los mandos de la Empresa.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) El uso indebido, bien del correo electrónico, bien de los recursos de Internet, y en general la transgresión maliciosa a lo establecido en el artículo 12 sobre Equipos y Tecnología.

l) Abandonar el trabajo sin causa justificada en puestos de responsabilidad

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de naturaleza distinta.

n) Cualquier otra que, a juicio de la Empresa, y en base a preceptos legales vigentes tenga la consideración de muy grave.

Art. 69 - Régimen de Sanciones

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

En los casos de falta muy grave la Empresa informará a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Las ausencias y faltas de puntualidad con independencia de su calificación como leves, graves o muy graves, darán lugar a reducción proporcional del salario del empleado.

Art. 70 - Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

En los casos de faltas que sean controladas por la Empresa con carácter mensual, se entenderá como fecha de conocimiento de la comisión de la falta el último día del mes.

CAPITULO IX

Acción Sindical

Art. 71 - Secciones Sindicales

Se considera a los sindicatos como elementos importantes para mejorar las relaciones entre los trabajadores y la Empresa, todo ello sin demérito alguno del Comité de Empresa.

La Empresa reconoce a los sindicatos la designación de Delegados sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad Sindical.

El Delegado Sindical en su caso, deberá ser trabajador en activo de la Empresa y las funciones del mismo serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses de sus afiliados y servir de instrumento de comunicación entre su Sección Sindical y la Dirección de la Empresa.

- Recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los miembros de su sindicato fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

- Difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su sindicato en los locales de la Empresa antes o después de las horas de trabajo.

- Presentar sus candidatos en las elecciones a representantes del personal.

Asimismo, el Delegado Sindical podrá solicitar la situación de excedencia, si se le designara para un cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretaria del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo reincorporándose a la Empresa en su mismo Grupo profesional, y Nivel Retributivo, si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 72 - Derecho de Asamblea

Ambas partes acuerdan remitirse íntegramente a lo que, en esta materia, se dispone en los Arts.77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 73 - Garantías

El Comité de Empresa podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección de la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Art. 74 - Horas Comité de Empresa

Se pacta expresamente el establecimiento de una bolsa horaria mensual, de la que harán uso los miembros del Comité de Empresa indistintamente y hasta que aquélla se agote.

Pasarán a engrosar esta bolsa horaria, las horas de los representantes de los trabajadores, que estén en situación de actividad laboral el primer día laborable de cada mes, quedando excluidas expresamente las horas de los representantes que a esa fecha se encuentren en situación de Incapacidad Temporal o disfrutando de algún período vacacional.

El uso de las mismas deberá ser comunicado, por escrito, al jefe inmediatamente directo, con la máxima antelación posible.

La bolsa horaria tendrá carácter mensual no acumulativo.

La existencia de esta bolsa no podrá implicar, en ningún caso, la liberación horaria total de alguno de los miembros del Comité.

CAPITULO X

Comisión Paritaria

Art. 75 - Comisión Paritaria

1.Composición y Funcionamiento.

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá en el plazo de diez días naturales, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Dicha comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las representaciones, cuando se plantee cualquier incidencia respecto de la interpretación de los acuerdos recogidos en el presente Convenio.

La convocatoria de la reunión deberá realizarse por escrito, con citación de todos los miembros de la comisión con tres días hábiles de antelación, debiendo incluir necesariamente el orden del día.

Dicha comisión estará compuesta por:

A) Tres vocales representantes de los trabajadores y un suplente. Como mínimo uno de los titulares deberá haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

B) Tres vocales representantes de la Empresa y un suplente. Como mínimo uno de los titulares deberá haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las reuniones de la comisión serán presididas por uno de sus componentes. De no existir acuerdo sobre la elección de Presidente, se procederá a su designación por sorteo.

Igualmente, y por el mismo procedimiento, se nombrará dentro del seno de la comisión un Secretario, que se encargará de redactar las actas de las reuniones que se celebren.

Los acuerdos de la comisión requerirán necesariamente para su validez que sean adoptados por mayoría absoluta entre las dos representaciones.

2.Funciones.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Conciliación y arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria de Interpretación, con carácter previo a su planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes, todas aquellas cuestiones que pudieren derivarse de la interpretación del presente Convenio Colectivo, así como las posibles discrepancias y situaciones conflictivas de ámbito colectivo que surjan en la aplicación del mismo.

CAPITULO XI

Otros Acuerdos

Art. 76 - Garantía ad personam

La entrada en vigor del presente convenio no supondrá modificación en las condiciones más beneficiosas que, por cualquier causa y a título individual, vinieran disfrutando los trabajadores de la Empresa.

Art. 77 - Relación del Personal

La Empresa confeccionará cada año una relación del personal indicando su Grupo, Profesional, Grado de Responsabilidad y Nivel Retributivo y se entregará al Comité de Empresa.

Art. 78 - Jubilación a los sesenta y cuatro años.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/85 o cualquier otra norma que lo sustituya, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado, por otro inscrito en la oficina de empleo.

Será necesario previamente al nacimiento de dicha obligación, el mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador para acogerse a lo antes estipulado.

Art. 79 - Anticipo

El trabajador podrá solicitar un anticipo de una mensualidad neta del salario consolidado a devolver en los cuatro meses siguientes a su concesión. El descuento de la cantidad adelantada se iniciará el mes siguiente al de la solicitud, sin que sea preciso que los importes de las cuotas sean iguales.

Para su aceptación, deberá acreditarse fehacientemente la necesidad social que lo motiva.

La Empresa se reserva el derecho de limitar la cantidad global a anticipar de forma que, como máximo, la cantidad anticipada no supere la cifra de dos millones de pesetas en cada momento.

El trabajador estará obligado a reintegrar la totalidad de la cantidad adeudada si causara baja en la Empresa. En este caso, la Empresa procederá a descontar de su liquidación el importe pendiente del anticipo concedido, reintegrando el trabajador la diferencia, si la hubiere, como máximo el último día de trabajo.

La Empresa podrá solicitar la devolución inmediata del anticipo si se acreditara el destino del mismo a causas distintas a la que motivaron su concesión.

A título enunciativo se podrá entender como necesidad social las solicitudes por: matrimonio, traslado, fallecimiento del cónyuge o hijos, realización de obras en vivienda habitual, retraso en el pago de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, asistencia médica e internamiento hospitalario, pago de trámites para la adquisición de la vivienda habitual y reparación de averías en vehículos a nombre del empleado siempre que se use habitualmente al servicio de la Empresa, compra de lentillas y gafas.

Art. 80 - Revisión médica anual

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa relativa a disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización (R.D.488/97 de 14 de Abril), la Empresa garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante.

En consecuencia, se considera obligatorio el reconocimiento médico previo al ingreso inicial, que incluya un estudio de la función visual.

En base a los resultados de la evaluación, para los puestos de trabajo que utilicen pantallas de visualización se establecerá la periodicidad de los reconocimientos médicos, estableciéndose como mínimo una revisión anual de carácter voluntaria.

Art. 81 - Seguridad e Higiene en el Trabajo

La Empresa garantiza el cumplimiento de la legislación de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo reglamentario).

En aplicación de lo establecido en el Real Decreto 192/1988 sobre limitaciones en la venta y uso del tabaco para protección de la salud de la población se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- No fumar en reuniones de trabajo, cursos de formación y situaciones similares que se desarrollen en áreas cerradas.
- No fumar en áreas donde trabajen mujeres embarazadas.

- El Comité de Seguridad y Salud será el órgano competente para controlar el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud y canalizar cualquier queja sobre la materia.

Como norma general, en caso de conflicto prevalecerá el derecho de los no fumadores respecto al de los fumadores.

Art. 82 - Evaluación del Desempeño

Con el fin de incrementar la eficacia de la organización mediante la mejora de los rendimientos individuales y la orientación coordinada de éstos hacia los objetivos generales de la Empresa, la Dirección de la Empresa considera necesario la implantación de un Sistema Integrado de Gestión del Desempeño.

El Sistema Integrado de la Gestión del Desempeño tiene como objetivo la mejora de dos aspectos clave de la gestión Empresarial de los profesionales de AZERTIA: El desarrollo profesional de sus competencias y el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

Mediante la entrevista personal de seguimiento se recogerá la información relativa al grado de cumplimiento alcanzado en el desarrollo y mejora de sus competencias, así como en el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

Art. 83 - Derecho supletorio y prelación de normas

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.
2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente regulación sobre cualquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Art. 84 - Pacto derogatorio

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor el Convenio Colectivo 97-99 vigente hasta el 31-12-00.

Art. 85 - Vigencia

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo.

ANEXOS

ANEXO I
INCREMENTO SALARIAL

INCREMENTO SALARIAL PARA LOS AÑOS 2005, 2006 y 2007

Se acuerda que para determinar el incremento salarial para dichos años se aplicará la siguiente fórmula:

- I. Incremento total de la masa salarial compuesta por los conceptos Salario Base y Complemento Personal se obtendrá aplicando el IPC previsto para cada año incrementado en un punto (IPC previsto + 1 punto). El incremento total resultante se distribuirá de la siguiente forma:
 - El Salario Base se incrementará cada año en el IPC previsto y en consecuencia se establecerá la nueva tabla salarial correspondiente.
 - El resto de la masa salarial será de libre disposición por la Empresa.

- II. **Cláusula de garantía:** Se garantiza que el incremento salarial anual mínimo a percibir individualmente estará en relación con la cantidad resultante de aplicar al Salario Base el IPC real de cada año + 1 punto.

En el supuesto que el mencionado incremento salarial no se haya cubierto o cumplido por otros incrementos salariales provenientes de cualquier otro concepto retributivo, la diferencia que pueda existir se abonará en un solo pago en los meses de febrero o marzo del año siguiente (2006, 2007, 2008 respectivamente), y se consolidará individualmente incrementando el Complemento Personal correspondiente, con efectos desde el 01 de Enero de 2006, 2007 y 2008 respectivamente.

El incremento mínimo garantizado a título individual estará referido al personal que esté en alta en la Empresa el uno de enero de cada año, es decir 01 de Enero de 2005, 2006 y 2007, y siga en esta situación hasta el pago de las diferencias que correspondan, que tal y como se ha dicho anteriormente se abonarán entre los meses de Febrero y Marzo de los años 2006, 2007 y 2008, con efectos retroactivos al 01 de Enero.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

SALARIOS BASE ANUALES PARA 2005

	AÑO 2004	AÑO 2005
NIVEL 1	26.980,13	27.519,73
NIVEL 2	26.035,19	26.555,89
NIVEL 3	25.065,88	25.567,20
NIVEL 4	24.090,04	24.571,84
NIVEL 5	23.114,21	23.576,49
NIVEL 6	22.138,37	22.581,15
NIVEL 7	21.300,78	21.726,80
NIVEL 8	20.121,66	20.524,09
NIVEL 9	18.950,66	19.329,67
NIVEL 10	17.909,78	18.267,98
NIVEL 11	16.857,50	17.194,65
NIVEL 12	15.795,48	16.111,39
NIVEL 13	14.787,11	15.082,85
NIVEL 14	13.889,34	14.167,13
NIVEL 15	13.095,67	13.357,58
NIVEL 16	12.380,07	12.627,67
NIVEL 17	11.765,28	12.000,59
NIVEL 18	10.786,20	11.001,92
NIVEL 19	9.882,57	10.080,22
NIVEL 20	9.205,36	9.389,47
NIVEL 21	8.683,48	8.857,15

TABLA DE PLUSES

<u>Plus de Turno</u>	AÑO 2004	AÑO 2005
Del NIVEL 1 al 14	14,06	14,34
Del NIVEL 15 al 21	9,93	10,13

<u>Plus de Noche</u>	AÑO 2004	AÑO 2005
Del NIVEL 1 al 14	15,83	16,15
Del NIVEL 15 al 21	9,38	9,57

VALOR DIETAS

	AÑO 2004	AÑO 2005
Dieta completa	37,27	38,02
Desayuno	3,79	3,87
Comida	17,37	17,72
Cena	16,11	16,43

KILOMETRAJE

Desplazamiento en vehículo propio 0,17 Euros/km.

ANEXO III
NIVELES RETRIBUTIVOS 2005

SALARIO BASE ANUAL (EUROS)	GRUPO TÉCNICO INFORMÁTICO Y CONSULTOR		GRUPO ADMTVO Y OPERATIVO	
	PERFIL RESPONSABILIDAD	NIVELES	PERFIL RESPONSABILIDAD	NIVELES
27.519,73	GRADO A)	NIVEL 1	GRADO A)	NIVEL 1
26.555,89		NIVEL 2		NIVEL 2
25.567,20		NIVEL 3		NIVEL 3
24.571,84		NIVEL 4		NIVEL 4
23.576,49		NIVEL 5		NIVEL 5
22.581,15		NIVEL 6		NIVEL 6
21.726,80	GRADO B)	NIVEL 7	GRADO A)	NIVEL 7
20.524,09		NIVEL 8		NIVEL 8
19.329,67		NIVEL 9		NIVEL 9
18.267,98		NIVEL 10		NIVEL 10
17.194,65		NIVEL 11		NIVEL 11
16.111,39		NIVEL 12		NIVEL 12
15.082,85		NIVEL 13		NIVEL 13
14.167,13	NIVEL 14	NIVEL 14		
13.357,58	GRADO C)	NIVEL 15	GRADO B)	NIVEL 15
12.627,67		NIVEL 16		NIVEL 16
12.000,59		NIVEL 17		NIVEL 17
11.001,92		NIVEL 18		NIVEL 18
10.080,22		NIVEL 19		NIVEL 19
9.389,47		NIVEL 20		NIVEL 20
8.857,15		NIVEL 21		NIVEL 21

**ANEXO IV
SOLICITUD DE ABONO DE COMPLEMENTO FUNCIONAL**



SOLICITUD DE ABONO DE COMPLEMENTO FUNCIONAL POR GRADO DE RESPONSABILIDAD SUPERIOR

EMPLEADO (COLABORADOR):	Nº EMPLEADO:
EMPRESA DEL GRUPO:	
CENTRO DE TRABAJO:	
CENTRO DE COSTE (DIRECCIÓN/ÁREA):	
PROYECTO:	
GRADO RESPONSABILIDAD:	NIVEL RETRIBUTIVO:

ASIGNACIÓN POR TIEMPO SUPERIOR A UN MES A FUNCIONES CORRESPONDIENTES A:	
GRADO RESPOSABILIDAD:	
FECHA INICIO: / /	FECHA FIN: / /
(Este documento deberá llegar a Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio de abono del complemento)	
IMPORTE MENSUAL COMPLEMENTO FUNCIONAL: (según tablas artículo 37 Convenio Colectivo)	€

DESCRIBIR LAS TAREAS ASIGNADAS QUE JUSTIFICAN EL CITADO ABONO:

*NOTA: Si un trabajador desempeñara funciones de un Grado de Responsabilidad Superior al que ostente durante un periodo de **9 (nueve)** meses ininterrumpidos a contar desde el primer mes en que se perciba el Complemento Funcional por Grado de Responsabilidad Superior (C.F.G.R.S.), promocionará al Nivel Retributivo inmediatamente superior al suyo de manera automática el día 1 del mes siguiente a aquél en que se produzca el vencimiento del citado periodo de nueve meses, salvo que a lo largo de dicho periodo hubiera tenido una revisión salarial que le permitiera alcanzar el mencionado Nivel Retributivo superior.*

RESPONSABLE ÁREA	DIRECCIÓN UNIDAD	DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	ENTERADO COLABORADOR
Nombre:	Nombre:	Nombre:	Nombre:
Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:
<input type="checkbox"/> APROBADO <input type="checkbox"/> DENEGADO		<input type="checkbox"/> APROBADO <input type="checkbox"/> DENEGADO	
Motivo de la Denegación:			

ANEXO V
CLÁUSULA A INCLUIR EN LOS CONTRATOS DE SERVICIOS CONCATENADOS

CONTRATO SERVICIO DETERMINADO

Esta cláusula deberá incluirse a continuación de aquella en la que se especifica el servicio asignado.

“ No obstante lo anterior, y con arreglo a lo determinado en el Art. 18 del vigente Convenio Colectivo, D. podrá ser asignado a otros servicios durante un periodo máximo de tres años consecutivos o plazo superior si fuera preciso para finalizar el último de los servicios encomendados, sin perder su condición contractual de personal temporal por servicio determinado previsto en el Art.15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y sin que por ello quede desnaturalizado dicho contrato, que incluirá los siguientes pactos:

A) Los nuevos servicios asignados se entenderán siempre aceptados de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador. La Empresa comunicará el cambio con 48 horas de antelación haciendo constar el nuevo servicio, y la fecha de incorporación al mismo.

B) La Empresa comunicará al Comité de Empresa el nuevo servicio de destino.

C) En el caso de que la extinción del contrato se produzca a instancias de la Empresa, por finalización de los trabajos de la especialidad del trabajador ligados al servicio asignado, con anterioridad al plazo de tres años, la Empresa vendrá obligada abonar una indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajador computándose, a estos efectos, la fracción de mes como mes entero”.

