

CAPITULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**ARTICULO 48º.- Derechos Sindicales.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de 35 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrán acumular trimestralmente las horas sindicales entre los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Asimismo se podrán ceder las horas de un miembro del Comité a otro, siempre que lo establezca la organización sindical a la que pertenezca, siendo comunicado este hecho a la Empresa con antelación suficiente.

Los representantes legales del personal tendrán las competencias y garantías que para los mismos establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En cuanto a Secciones Sindicales se estará a lo establecido en la L.O.L.S.

ARTICULO 49º.- Asambleas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán del derecho de asamblea una vez al mes con carácter ordinario. Y otra con carácter extraordinario, dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 50º.- Garantías Sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procede, gozarán de las garantías sindicales recogidas en el derecho que las regula y en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta un año después de su mandato, en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte de la Dirección de la Empresa, de cualquier sanción, a miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, la Empresa está obligada a incoar expediente contradictorio.

Reconocida por el órgano judicial competente, la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procede, la opción entre la readmisión o indemnización correspondiente.

ARTICULO 51º.- Derecho a la libre información

El Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procede, podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisito que la comunicación a la Empresa sin que ello, implique interrupción o alteración del proceso productivo, y con la excepción de los casos de Asambleas a que se refiere el artículo 47 del presente Convenio.

ARTICULO 52º.- Libertad de expresión y acción sindical

El Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procede, expresarán con entera libertad sus opiniones, en materias concernientes a la esfera de su representación.

ARTICULO 53º.- Protección a la libertad sindical

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si procede, serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores/as.

ARTICULO 54º.- Abuso de autoridad

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 55º.- Prevención y Sanción del acoso sexual en el ámbito laboral

En línea con la recomendación de la CE. (92) (131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa debe garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

ARTICULO 56º.- Procedimiento sancionador

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

Cláusula Adicional Primera.

A partir del segundo año de vigencia del convenio y en caso de prorrogar todas las cantidades económicas establecidas en el capítulo VII del presente convenio, salvo las establecidas en los artículos 39, 46 y 47, se incrementarán en el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

Cláusula Adicional Segunda.

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, demás normativa que sea de aplicación y en el Convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid, excepto en las materias tratadas en este convenio, entre ellas incluidas los temas económicos.

Cláusula Adicional Tercera.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

ANEXO: TABLAS SALARIALES AÑO 2008**TABLA SALARIAL PERIODO 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008****LIMPIADOR/A**

Sueldo Base: 1070,44 euros/mes.

Sueldo Base anual: 14.986,16 euros/año.

Antigüedad : 33,33 euros por trienio.

Nocturnidad: 204,60 euros/mes

PEON ESPECIALIZADO

Sueldo Base: 1.082,07 euros/mes.

Sueldo Base anual: 15.148,98 euros/mes.

Antigüedad: 34,40 euros por trienio.

Nocturnidad: 210,90 euros/mes.

RESPONSABLE DE EQUIPO

Sueldo Base: 1.082,07 euros/mes

Sueldo Base anual: 15.148,98 euros/mes.

Antigüedad: 34,40 euros por trienio.

ENCARGADO/A

Sueldo Base: 1.082,07 euros/mes

Sueldo Base anual: 15.148,98 euros/mes.

Antigüedad: 34,40 euros por trienio.

(03/15.441/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 27 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima" (código número 2808272).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de noviembre de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se es-

tablece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 27 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SERVICIOS PARA MEDIOS DE PAGO, SOCIEDAD ANÓNIMA”

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo se otorga por el Comité de Empresa de Servicios para Medios de Pago S.A. como órgano colegiado de representación de los trabajadores y los representantes legales de la mencionada Empresa con poder suficiente para obligar a la misma.

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN, DENUNCIA Y REVISIÓN

ARTICULO 1. - Ámbito territorial y funcional.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que durante la vigencia del mismo pertenezcan a la Empresa Servicios para Medios de Pago S.A. en la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTICULO 2. - Ámbito personal.- Las normas contenidas en el presente Convenio rigen la relación laboral de los trabajadores que durante su período de vigencia estén en alta en la Empresa Servicios para Medios de Pago S.A. con excepción de los formalmente excluidos en el párrafo siguiente.

Se excluyen formalmente del ámbito personal los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c) y 2.1, apartado a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos que ocupen puestos directivos o de máxima responsabilidad de área y que acuerden con la Empresa un pacto escrito de individualización de la relación laboral, los cuales se registrarán por las normas contenidas en su acuerdo individual y por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 3. - Ámbito temporal.- El presente Convenio se mantendrá vigente desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

ARTICULO 4. - Revisión y denuncia.- La denuncia del Convenio, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá hacerse durante los últimos 60 días de vigencia del mismo, por escrito del que se dará traslado a la otra parte y a la Autoridad Laboral y que contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión. En caso de que el Convenio no se denuncie en dicho plazo se entenderá prorrogado íntegramente por plazos de un año.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del primer día del año siguiente al que se realice la denuncia y si han comenzado las deliberaciones, perderá vigencia el contenido obligacional, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

ARTICULO 5. - Vinculación a la totalidad.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo en su totalidad y no surtirá efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les sean propias, declaren la invalidez o nulidad de alguno de sus pactos o no aprobare la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En tal supuesto, las partes negociadoras se comprometen a reunirse en plazo de 10 días desde la resolución Administrativa o Judicial, con objeto de renegociar el contenido global del Convenio.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 6. - Organización del trabajo.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

ARTICULO 7. - Clasificación Profesional.- La clasificación profesional de los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio Colectivo está integrada por Grupos Profesionales, Niveles y Categorías. Dicha clasificación es enumerativa, no suponiendo la obligación de tener provista toda la enumeración que sigue a continuación si la organización de la Empresa no lo requiere.

	STAFF	OPERACIONES	SISTEMAS	DESARROLLO
1	JEFE SUPERIOR		TEC. SIST. SENIOR	JEFE PROYECTO
2	TITULADO ESPECIALISTA		TEC. SISTEMAS	ANALISTA
3	JEFE ADMIVO 1º SECRE. DIR./BILINGÜE		SUBJEFE EXPLOT.	ANALIS-PROGRAM.
4	SECRETARIO/A DEPART. JEFE ADMIVO 2º	JEFE DE TURNO JEFE GUARDIAS	JEFE TURNO OPE. ESPECIALISTA	PROGRAMADOR CONC. OPOS.
5	OFICIAL ADMIVO CONC. OPOS.	ESPEC. OPERAC. CONC. OPOS.	OPE. ORDENADOR CONC. OPOS.	
6	AUX. ADMIVO RECEPCIONISTA CONC. OPOS.	OPE. AUTORIZACIÓN		
7	MOZO			

ARTICULO 8. - Grupos Profesionales.- Los Grupos Profesionales agrupan a los trabajadores según la vía de desarrollo profesional en la que desempeñen su trabajo de acuerdo a su categoría.

Las vías de desarrollo profesional pueden ser:

- GRUPO FUERA DE CONVENIO
- STAFF
- OPERACIONES
- SISTEMAS
- DESARROLLO

En caso de promoción interna, el acceso a cada una de estas vías se realiza por la categoría de nivel más bajo en cada una de ellas y será necesario superar un concurso-oposición, compuesto por requisitos y pruebas objetivas para acceder a las categorías de:

- Auxiliar Administrativo
- Recepcionista
- Oficial Administrativo
- Especialista de Operaciones
- Operador de Ordenador
- Programador

En la publicación de la convocatoria se hará constar el salario a percibir una vez superado el período de adaptación en el nuevo puesto, que a continuación se indica, y que, como mínimo, incrementará el salario anterior en la diferencia de salario base existente entre el antiguo Nivel y el nuevo. Así mismo, se publicarán el horario, los requisitos mínimos, el temario y tipo de pruebas y los componentes del tribunal examinador.

Los períodos de adaptación al nuevo puesto tendrán la siguiente duración:

- 30 días laborables para las promociones al nivel 6.
- 3 meses naturales para las promociones al nivel 3, 4 y 5.
- 6 meses naturales para las promociones al nivel 1 y 2.

La situación de I.T. o maternidad suspenderá el período de adaptación.

La no superación del período de adaptación a juicio de la dirección dará lugar a la no consolidación de la nueva categoría y al retorno del trabajador a su puesto de trabajo anterior.

Los empleados promocionados tendrán derecho a percibir el Salario Base correspondiente al nuevo Nivel, una vez superado el período de adaptación, con efectos retroactivos a la fecha de inicio de éste y no más tarde del mes siguiente al que se produzca la confirmación.

Para cubrir las sustituciones no será necesario convocar concurso-oposición, en tanto éstas no sean definitivas y no excedan de cuatro meses. En el caso de que la sustitución se produzca por baja maternal, dicho plazo máximo de cuatro meses podrá ampliarse a cinco si a la referida baja maternal se acumulan períodos vacacionales. En este último caso, podrá prorrogarse la sustitución por el tiempo en que el trabajador sustituido disfrute de excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores que estén realizando una sustitución percibirán como mínimo la diferencia de salario base de su Nivel y el de la persona a quien sustituyan en concepto de Complemento de Puesto de Trabajo.

GRUPO FUERA DE CONVENIO

Forman este grupo aquellos empleados que con un alto conocimiento de las técnicas que utilizan y/o de la Compañía, realizan su trabajo con total autonomía e iniciativa, según amplias directrices emanadas de la Dirección de la Empresa, debiendo rendir cuentas a ésta de su gestión, y que pacten un acuerdo de individualización de su relación laboral.

Quedan asimiladas a este Grupo Profesional las funciones de:

- Subdirector General.
- Director.
- Director Adjunto.
- Subdirector.
- Responsable de Área.

GRUPO DESARROLLO

Forman este grupo los empleados técnicos que orientan su labor al diseño, programación y mantenimiento de software o nuevas tecnologías, con independencia del departamento donde prestan servicio.

Están incluidas en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe de Proyecto
- Analista
- analista-programador
- Programador

GRUPO SISTEMAS

Forman este grupo los empleados técnicos que orientan su labor al mantenimiento operativo del hardware, de los diferentes procesos y de las comunicaciones, con independencia del departamento donde prestan servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Técnico de Sistemas Senior
- Técnico de Sistemas
- Subjefe de Explotación
- Analista
- Analista-Programador
- Jefe de Turno de Explotación
- Programador
- Operador Especialista
- Operador de Ordenador

GRUPO OPERACIONES

Forman este grupo los empleados que orientan su labor a prestar servicios varios relacionados con la operativa de tarjetas o de atención telefónica para el exterior, con independencia del departamento donde presten dicho servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe de Turno del C.U.N.A.
- Jefe de Guardias del C.U.N.A.
- Especialista de Operaciones
- Operador de Autorizaciones

GRUPO STAFF

Forman este grupo los empleados que orientan su labor a prestar servicios auxiliares, administrativos o técnicos no informáticos con independencia del departamento donde prestan dicho servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe Superior
- Titulado Especialista
- Jefe Administrativo de 1ª
- Secretaria/o de Dirección/Bilingüe
- Secretaria/o de Departamento
- Jefe Administrativo de 2ª
- Oficial Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Recepcionista
- Mozo

ARTICULO 9. - Niveles. - Los niveles agrupan a los trabajadores con categorías asimilables por el grado de responsabilidad, conocimientos y dificultad de las tareas que desempeñan, teniendo cada nivel asignado un Salario Base según las tablas del ANEXO 1. Las categorías incluidas en cada nivel son las siguientes:

NIVEL 1

- Jefe Superior
- Técnico de Sistemas Senior
- Jefe de Proyecto

NIVEL 2

- Titulado Especialista
- Técnico de Sistemas
- Analista

NIVEL 3

- Jefe Administrativo de 1ª
- Secretaria/o de Dirección/Bilingüe
- Subjefe de Explotación
- Analista-Programador

NIVEL 4

- Secretaria/o de Departamento
- Jefe Administrativo de 2ª
- Jefe de Turno CUNA
- Jefe de Guardias
- Jefe de Turno Explotación
- Operador Especialista
- Programador

NIVEL 5

- Oficial Administrativo
- Especialista de Operaciones
- Operador de Ordenador

NIVEL 6

- Auxiliar Administrativo
- Recepcionista
- Operador de Autorizaciones

NIVEL 7

- Mozo

ARTÍCULO 10. - Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se podrá efectuar entre categorías del mismo Nivel y sin perjuicio de los derechos económicos y/o profesionales del trabajador, se regirá por la legislación general vigente. No habrá limitación alguna para efectuar dicha movilidad entre las categorías de Nivel 1, entre las categorías de Técnico de Sistemas de Nivel 2 y Analista del Nivel 2, entre las categorías de Jefe Administrativo de 2ª y Jefe de Turno del C.U.N.A. del Nivel 4, entre las categorías de Oficial Administrativo y Especialista de Operaciones del Nivel 5, y entre las categorías del Nivel 6 con las limitaciones del artículo 8.

El personal del Grupo Fuera de Convenio, por el alto grado de confianza en que está basada su relación laboral individualizada, puede volver al NIVEL 1, dentro del seno del Grupo Profesional que le corresponda, y por tanto al ámbito del presente Convenio, si aquella confianza se quiebra.

ARTICULO 11. - Categorías. - Las categorías agrupan a los trabajadores de acuerdo a las funciones que desempeñan y a la finalidad de las mismas. La relación de categorías que se expone a continuación es enunciativa, por lo que no será obligatoria la provisión de todas las enumeradas si la organización del trabajo no lo requiere.

ANALISTA

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, realizan labores de análisis orgánico y funcional y documentación en nuevos proyectos, buscan soluciones informáticas, atienden la puesta en marcha, el mantenimiento y cambios de los procesos reales, optimizando factores de tiempo y calidad y realizando para ello los seguimientos de la planificación establecida. Mantienen relaciones con el exterior. Coordinan, supervisan y animan al equipo que puedan tener a su cargo dedicando atención a su formación.

ANALISTA-PROGRAMADOR

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, realizan trabajos de estudio, análisis y seguimiento de los programas en desarrollo, para ello realizan análisis orgánico, documentación, organigramas, programación, pruebas, implantación en real, seguimiento y mantenimiento de aplicaciones y resolución de las incidencias que estas pueden generar tanto en explotación como en las comunicaciones de las redes.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura que corresponda se ocupan de trabajos administrativos básicos tales como: archivo, mecanografía de documentos, introducción de datos en ordenador, búsqueda de datos y documentos, uso de fax y télex, fotocopiadora, etc.

ESPECIALISTA DE OPERACIONES

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda (a quien sustituyen de forma plena por ausencia de ésta) y siempre según los procedimientos internos vigentes, realizan tareas especializadas en operaciones con el objeto de prestar un servicio de gestión integral. Con un conocimiento profundo en alguna de las diferentes áreas que gestionan prestan apoyo a los Operadores de Autorizaciones, realizando esporádicamente las funciones de estos si ello fuera necesario para mantener la calidad del servicio

JEFE ADMINISTRATIVO 1

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de este y con un alto grado de autonomía e iniciativa propia, se ocupan de tareas administrativas con total conocimiento de las técnicas necesarias, generan documentos de todo tipo, estadísticas y análisis de las mismas, mantienen relaciones con el exterior y coordinan, supervisan y animan al equipo que pueden tener a su cargo dedicando una especial atención a su formación.

JEFE ADMINISTRATIVO 2

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de este y se ocupan de tareas administrativas con conocimiento de las técnicas necesarias, generan documentos de todo tipo, estadísticas y análisis de las mismas, mantienen relaciones con el exterior y coordinan, supervisan y animan al equipo que pueden tener a su cargo dedicando una especial atención a su formación.

JEFE DE PROYECTO

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Dirección y con un alto grado de autonomía, se encargan de la planificación y control de los proyectos que se les encomienden vigilando su desarrollo, calidad técnica y costes. Coordinan, supervisan y animan al equipo técnico que en cada caso se asigne al proyecto, dedicando especial atención a la formación del personal a su cargo. Proponen y presentan nuevas soluciones técnicas y se interesan especialmente de su propia formación de cara al conocimiento de nuevos productos. Para todo ello mantienen las necesarias relaciones internas y externas.

SUBJEFE DE EXPLOTACIÓN

Son aquellos colaboradores que, en dependencia del Jefe de Área de Explotación y con autonomía e iniciativa propia, coordinan y organizan los recursos humanos, equipos informáticos y procesos para asegurar la calidad y continuidad del servicio; se encargan de las previsiones de material consumible y de relaciones con el exterior. Tienen una especial dedicación a la formación del personal a su cargo.

JEFE SUPERIOR

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Dirección correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de ésta y con un alto grado de autonomía e iniciativa propia, gestionan diferentes áreas funcionales con total conocimiento de las técnicas necesarias, para ello coordinan, supervisan y animan a un equipo de colaboradores, dedicando una especial atención a su formación.

JEFE DE GUARDIAS

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y de la Dirección, realizan con habitualidad funciones de Jefe de Turno del C.U.N.A. en parte de su jornada y de Especialista de Operaciones en la restante.

JEFE DE TURNO DEL C.U.N.A.

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y de la Dirección, coordinan controlan e impulsan la acción conjunta de todo el equipo de personas que componen el C.U.N.A. en su turno correspondiente, dedicando una especial atención a su formación. Controlan el tráfico de llamadas, distribuyéndolas a los diferentes puestos de operador, supervisan el rendimiento, desempeño y productividad de cada operador, dándoles las instrucciones pertinentes para mantener una correcta calidad del servicio, atienden llamadas problemáticas o en caso de saturación del equipo, toman decisiones de tipo operativo y funcional según la normativa interna vigente.

JEFE DE TURNO DE EXPLOTACIÓN

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, coordinan, controlan e impulsan la acción conjunta de todo el equipo de personas a su cargo, supervisando el rendimiento, desempeño y productividad del mismo para mantener una adecuada calidad del servicio y dedicando una especial atención a su formación; se responsabilizan del mantenimiento óptimo de los diversos componentes de la instalación; atienden las incidencias complicadas de las aplicaciones, poniéndolas en conocimiento del Departamento correspondiente cuando no las pueden resolver por sí mismos; aseguran el mantenimiento de equipos y líneas telefónicas.

MOZOS

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura que corresponda, se ocupan de trabajos de asistencia en general, mensajería, tareas de mantenimiento sencillo, traslado de mobiliario, equipos, listados, cintas y otros consumibles, recepcionan y almacenan mercancía no peligrosa. Para facilitarles dichas labores utilizan los medios mecánicos a su disposición, incluyendo la conducción de vehículos de la Empresa.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura correspondiente, con autonomía e iniciativa propia, se ocupan de tareas administrativas que conllevan el conocimiento de aplicaciones informáticas a nivel de usuario, técnicas de contabilidad, facturación o costes, técnicas estadísticas y análisis de las mismas, redacción de informes y mecanografía, técnicas de archivo y documentación. Asimismo pueden mantener relaciones con el exterior.

OPERADOR DE ORDENADOR

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, su función es mantener y controlar el correcto funcionamiento de las aplicaciones y conexiones; vigilar y detectar incidencias de equipos y aplicaciones; planificar, preparar, activar y controlar los procesos batch, planificar, obtener y controlar listados y cintas, solucionar incidencias y fallos en procesos en la medida de sus conocimientos técnicos, para todo lo cual realizan las tareas necesarias incluyendo las de mantenimiento y alimentación de periféricos.

OPERADOR DE AUTORIZACIONES

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, y siempre según los procedimientos vigentes, reciben llamadas procedentes de comercios, entidades y titulares de tarjetas, proceden a comprobación y carga de datos mediante rastreo por pantalla de terminal, gestionan la autorización de transacciones, cursan instrucciones según normativas de uso de tarjetas y resuelven las incidencias sobre terminales que se les planteen o pasan la llamada al Especialista de Operaciones cuando no la pueden resolver por sí mismos, cursan y reciben telex y fax cuando la normativa así lo exige.

OPERADOR ESPECIALISTA

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda (a quien sustituyen de forma plena por ausencia de ésta), su función es mantener operativos programas y equipos, controlan la red de comunicaciones, el sistema operativo y las diversas aplicaciones, planifican y activan los procesos batch, y realizan las tareas necesarias para mantener y asegurar el correcto funcionamiento del hardware y el software de la instalación incluyendo el mantenimiento y alimentación de periféricos.

PROGRAMADOR

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, ejecutan trabajos de programación y pruebas y puesta en real de programas, supervisan y resuelven incidencias en programas en explotación y en las comunicaciones de las redes, elaborando para todo ello la documentación correspondiente.

RECEPCIONISTA

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Jefatura correspondiente se ocupan de la recepción y distribución de personas, llamadas telefónicas y correo.

SECRETARIA/O DE DEPARTAMENTO

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la Dirección del departamento, se ocupan de labores de mecanografía, correspondencia, agenda, recepción de visitas, preparación y asistencia logística de reuniones, fax y télex, archivo y otras tareas administrativas que requieran el uso y conocimiento de las diferentes aplicaciones informáticas; realizando estas tareas para el departamento en general y primando la relación personal con el Director del mismo.

SECRETARIA/O DE DIRECCION/BILINGÜE

Son aquellos colaboradores que, realizan las mismas tareas que la/el secretaria/o de Departamento, usando habitualmente con dominio el idioma inglés y teniendo conocimientos de una segunda lengua extranjera o manejen información altamente confidencial procedente del Consejo de Administración, ya sea por asistir directamente a miembros de éste, o a los que participan en él.

TECNICOS DE SISTEMAS

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, se ocupan de la implantación y mantenimiento de la red, de las comunicaciones, de las bases de datos y otros sistemas en general que se les encomiende. Para ello cuentan en ocasiones con un equipo de colaboradores a los que coordinan, supervisan y animan, dedicando especial atención a su formación. Mantienen relaciones internas y externas.

TECNICOS DE SISTEMAS SENIOR

Son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y con alto grado de autonomía, se ocupan de la planificación, implantación y mantenimiento de la red, de las comunicaciones, de las bases de datos y otros sistemas en general. Para ello cuentan en ocasiones con un equipo de colaboradores a los que coordinan, supervisan y

animan, dedicando especial atención a su formación. Proponen y presentan soluciones técnicas y se interesan por su propia formación. Mantienen relaciones internas y externas.

TITULADO ESPECIALISTA

Son aquellos colaboradores que realizan funciones para las que deben estar habilitados por Ley mediante titulación oficial. En caso de ostentar la responsabilidad de un servicio con personal a su cargo estarán asimilados al NIVEL 1.

ARTICULO 12. - Períodos de prueba.- Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- 2 meses naturales para los de nivel 7 ó 6
- 4 meses naturales para los de nivel 5, 4, ó 3
- 6 meses naturales para los de nivel 2 ó 1

En cualquier caso la situación de I.T. o maternidad suspenderá el período de prueba.

CAPITULO III **SALARIO, COMPLEMENTOS, PLUSES Y SUBVENCIONES**

ARTICULO 13. - Salario Base.- El Salario Base retribuye la prestación de trabajo en abstracto por unidad de tiempo, en función del Nivel de cada trabajador, de acuerdo a las tablas del ANEXO 1.

El trabajador percibe dicho salario dividido en 12 mensualidades y dos Pagas Extraordinarias en Junio y Diciembre de devengo semestral, 1/2 Paga Extraordinaria en Marzo y 1/4 de Paga Extraordinaria en Septiembre, ambas de devengo anual.

El Salario Base de cada trabajador no es compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial o extrasalarial, con las consideraciones del artículo 18.

ARTICULO 14. - Complemento Personal.- El Complemento Personal retribuye la experiencia, conocimientos y desempeño de cada trabajador, percibiéndose en las mismas Pagas Extraordinarias y mensualidades que el Salario Base.

El Complemento Personal de cada trabajador no es compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial o extrasalarial, con las consideraciones del artículo 18.

El Complemento Personal anual para los años 2009 y 2010 de cada trabajador se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$CP09 = ((SB08 + CP08) \times INCREMENTO09) - TABLA SB09$$

$$CP10 = ((SB09 + CP09) \times INCREMENTO10) - TABLA SB10$$

Es decir, vendrá constituido por la diferencia entre la suma de su Salario Base y Complemento Personal que percibió en el año anterior, incrementada esta suma en función del porcentaje indicado en el art. 16, menos el Salario Base que le corresponda según la tabla de Niveles del ANEXO 1. La cantidad que resulte, denominada Complemento Personal, se sumará, en lo sucesivo, al Salario Base para así calcular posteriormente, sobre el total, los incrementos que se pacten.

ARTICULO 15. - Antigüedad.- La antigüedad que hasta el 31 de Diciembre de 1.992 venían percibiendo los trabajadores, ha pasado a formar parte de su Complemento Personal, una vez realizado el incremento salarial de 1.993 por aplicación de la operación señalada en el artículo 16 del Convenio Colectivo de 1.993. Dicho concepto fue sustituido, con efectos desde el 1 de Enero de 1.993, por el Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán dicho Complemento de Antigüedad.

El mencionado Complemento de Antigüedad viene constituido por una cantidad anual, denominada Módulo de Antigüedad, que se percibe por cada tres años de servicio en la Empresa y cuyo importe será el que resulte de la tabla del Anexo 2, en función de la suma del Salario Base y el Complemento Personal de cada trabajador.

A partir del 1 de Enero de 1.993 se ha devengado el primer módulo de antigüedad para aquellos trabajadores que de acuerdo a su antigüedad en la Empresa cumplan trienio, no devengándose módulos por trienios cumplidos con anterioridad a dicha fecha, de forma que, para el devengo del primer módulo de antigüedad se tendrá en cuenta la antigüedad efectiva del trabajador, por lo que cumpliendo trienio en 1.993, el trabajador tendrá derecho a percibir el primer módulo con efectos desde el 1 de Enero de dicho año, en la cuantía que resulte del Anexo 2. De igual forma se tendrá en cuenta la antigüedad efectiva de cada trabajador, si éste cumple trienio en 1.994 ó 1.995 para percibir su primer módulo de antigüedad.

El Complemento de Antigüedad se percibirá prorrateado en las mismas mensualidades y pagas extraordinarias que el Salario Base y el Complemento Personal.

Los correspondientes Módulos de Antigüedad se acumularán en razón del tiempo servido en la Empresa y comenzarán a devengarse desde el día 1 de Enero del año en que se cumpla el trienio.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa perderá los derechos adquiridos por este concepto y, en caso de reingreso, la antigüedad se computará desde la nueva fecha de prestación de servicio.

El total del Complemento de Antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10% del Salario Base más el Complemento Personal de cada empleado a los 5 años, del 20% a los 15 años, del 30% a los 20 años y del 40% a los 30 años de servicio o más.

ARTICULO 16. - Incremento Salarial.- Para el año 2.009, los incrementos salariales serán del 2,5 %. Estos incrementos se realizarán sobre la suma del Salario Base y Complemento Personal a fecha 31 de Diciembre de 2.008.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. General) para el año 2.009 sea diferente al porcentaje del 2,5 % pactado, según los datos que publique el INE correspondientes al año 2.009, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar el incremento en el porcentaje de diferencia entre el I.P.C. real y el 2,5%.

Para el año 2.010, los incrementos salariales serán del 2,5%. Estos incrementos se realizarán sobre la suma del Salario Base y Complemento Personal a fecha 31 de Diciembre de 2.009.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. General) para el año 2.010 sea diferente al porcentaje del 2,5 % pactado, según los datos que publique el INE correspondientes al año 2.010, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar el incremento en el porcentaje de diferencia entre el I.P.C. real y el 2,5%.

ARTICULO 17. - Gratificación 10 Años.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán una gratificación extraordinaria, cada diez años de servicio efectivo, por una cuantía equivalente a una mensualidad de su Salario Base, Complemento Personal, Complemento de Antigüedad y Plus Graciable, sin que esto suponga variación de su salario. Adicionalmente se compensará cada diez años de trabajo efectivo con un día libre, que no será consolidable, a disfrutar durante el año en que se cumplan los diez años de servicio efectivo. Dicho día libre se computará como horas trabajadas.

La inclusión en la cuantía del Plus Graciable, así como el día libre, no tendrán efecto retroactivo anterior al año 2003.

Dicha gratificación se hará efectiva en el mes en que, sucesivamente, se cumplan los referidos 10 años de antigüedad efectiva y su devengo no es en ningún caso proporcional al tiempo trabajado.

ARTICULO 18. - Plus Graciable.- La Empresa distinguirá de forma totalmente graciable y voluntaria el excelente desempeño o la calidad del trabajo de los empleados que a su juicio lo merezcan, mediante un Plus Graciable cuya cuantía podrá verse reducida en la cantidad en que se incrementen otros conceptos salariales incluidos los que se practiquen sobre el Salario Base, el Complemento Personal y el Complemento de Antigüedad.

ARTICULO 19. - Subvención Comida.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán en concepto de compensación una subvención de comida cuya cuantía será:

Personal Sujeto a Turnos de Trabajo.

La Cantidad para el 2009 será equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 9,34 Euros, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, por día trabajado en jornada partida, quedando sujeto a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe de la subvención será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Personal no Sujeto a Turnos de Trabajo.

Los trabajadores incluidos en este punto percibirán para el 2009 la compensación desde Octubre hasta Mayo ambos inclusive que será equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 158,78 Euros mensuales, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%. Cantidad esta calculada en base al importe diario anteriormente citado por 17 días / mes.

Para el ejercicio 2010 el importe de la subvención será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Esta cantidad será disminuida dentro del período o a mes vencido por el mismo valor de la subvención por día, coincidente con jornada partida, en los siguientes supuestos:

- Períodos Vacacionales
- Situación de Maternidad
- I.T. desde el 4º día inclusive
- Ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

Asimismo y durante el mes de Enero de cada año, los trabajadores podrán elegir la percepción de la citada cantidad, bien en metálico o mediante el sistema de vales restaurante. Dicha elección se considerará vigente por períodos anuales.

ARTICULO 20. - Subvención Transporte.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán en el mes de Enero, en concepto de ayuda extrasalarial, una subvención del 60% del Abono Anual de Transporte de la Comunidad de Madrid de la zona donde residan o del que le pueda sustituir por desaparición de éste, previa presentación del cupón correspondiente al ejercicio anterior en el Departamento de Personal o los cupones de once meses de dicho ejercicio. En caso de presentar menos de once cupones se percibirá el 60% del coste de los presentados, no ascendiendo en ningún caso la subvención a más del 60% del coste del abono anual.

Asimismo todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, cuyo salario total sea inferior a 28.840 Euros para el 2009 y 29.705,20 Euros para el 2010, que no estén percibiendo Subvención Transporte, y cuyo domicilio se encuentre fuera del perímetro comprendido entre las calles: Ramón y Cajal, Avda. de la Paz, Avda. de América, Francisco Silvela y Príncipe de Vergara (mientras el domicilio social de la compañía se encuentre en López de Hoyos 151, si esto se modificase se modificaría el acuerdo), percibirán en el mes de Enero, en concepto de ayuda extrasalarial, la cantidad de 154,50 Euros, anuales por gastos de transporte correspondientes al año anterior.

A aquellos empleados en situación de I.T. de larga duración (superior a un mes), la subvención del Abono Transporte será abonada proporcionalmente a los meses de actividad.

ARTICULO 21. - Plus Transporte.- Los trabajadores que efectúen la salida o entrada de su jornada laboral en horas nocturnas en las que no preste servicio el transporte público, salvo el especial nocturno, percibirán en el 2009 el equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 9,73 Euros por cada día trabajado en dicho horario, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

ARTICULO 22. - Subvención Formación.- La Empresa subvencionará el 75% del importe de matriculación y mensualidades con un límite de 107,01 Euros al mes, de los cursos de inglés y/o francés en los que voluntariamente se matriculen los trabajadores.

La Empresa favorecerá la formación del idioma Inglés para los trabajadores en los locales de la Compañía, de acuerdo con las posibilidades de espacio de la Compañía. La Subvención de los cursos intensivos de Inglés será en función de las horas y no en función del límite máximo regulado en el párrafo anterior.

Por otro lado, la Empresa subvencionará, en concepto de ayuda extrasalarial, el 60% del importe de matriculación, previa presentación de la factura correspondiente acorde con la legislación vigente, de aquellos cursos que por voluntad propia se matriculen los trabajadores, siempre que dicha subvención a título individual, sea aprobada por la Dirección de Recursos Humanos, la cual tendrá en cuenta las necesidades de la Empresa en su decisión, de la que dará traslado al Comité de Empresa.

En ambos casos, el trabajador deberá aportar certificado de asistencia y aprovechamiento satisfactorio al finalizar cada curso, debiendo rembolsar a la Empresa el importe de la subvención en caso contrario.

ARTICULO 23. - Plus de Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 10:00 de la noche y las 7:00 de la mañana darán derecho a la percepción de un Plus de Nocturnidad cuyo importe será una cantidad por hora, calculada en base al 30% del Salario Base, más el Complemento Personal, más el Complemento de Antigüedad del trabajador. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el Área de Explotación, percibirán en el 2009 dicho Plus por una cuantía mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 3,93 Euros por cada hora trabajada, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

ARTICULO 24. - Plus Festivo.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, que por necesidades del servicio o debido a su prestación de trabajo a turnos, presten sus servicios en día festivo que no sea Domingo, 25 de Diciembre, 1 ó 6 de Enero, percibirán un Plus por cada hora festiva trabajada calculado en base a un 140% de su Salario Base, más el Complemento Personal, más el Complemento de Antigüedad del trabajador, más el Plus Graciable, Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el Área de Explotación percibirán en el 2009 dicho Plus por una cuantía mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 18,25 Euros por cada hora trabajada, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

El abono de las cantidades correspondientes a este concepto, serán satisfechas en el recibo de salarios del mes en que se trabajen los días festivos, siempre que estos sean anteriores al día 20 de cada mes.

ARTICULO 25. - Horas extraordinarias.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, que por necesidades del servicio realicen horas extraordinarias, percibirán una cantidad compensatoria por cada hora extraordinaria trabajada calculada en base a un 175% de su Salario Base, más el Complemento Personal, más el Complemento de Antigüedad, más el Plus Graciable. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el Área de Explotación percibirán en el 2009 dichas horas extraordinarias por una cuantía mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 22,81 Euros por cada hora extraordinaria trabajada, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día festivo o Domingo la base de cálculo será el 240% del Salario Base, más el Complemento Personal, más el Complemento de Antigüedad, más el Plus Graciable. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el Área de Explotación percibirán en el 2009 dichas horas extraordinarias por una cuantía mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 31,29 Euros por cada hora extraordinaria trabajada, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

El abono de las cantidades correspondientes a Horas Extraordinarias, serán satisfechas en el recibo de salarios del mes en que se realicen, siempre que estén en poder del Dpto. de Personal, antes del día 20 de cada mes, los formularios justificativos debidamente cumplimentados.

ARTICULO 26. - Momento de Pago.- La Compañía se compromete al ingreso de la nómina mensual en la entidad bancaria encargada de su distribución cuatro días laborables antes de la finalización de cada mes.

Las Pagas Extraordinarias, excepto la de Septiembre que se pagará junto con la nómina del mes, se ingresarán en la entidad financiera encargada de su distribución un día antes de la mitad del mes correspondiente.

En caso de imposibilidad del cumplimiento de estos plazos, la Compañía deberá informar los motivos al Comité de Empresa antes de que expiren.

La representación de los trabajadores conoce y acepta el modelo de recibo de salarios al uso en la Empresa y ésta se compromete a consultar con el Comité de Empresa cualquier cambio en dicho modelo.

ARTICULO 27. - Gastos de Viaje.- Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentra el centro de trabajo, percibirá una dieta por valor de 62,64 Euros por día, distribuida de la siguiente forma:

50% gastos de comida.
50% gastos de cena.

Los gastos de pernoctación y desplazamiento serán por cuenta de la Compañía.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo la Compañía le abonará 0,23 Euros, por cada kilómetro realizado.

ARTICULO 28. - Subvención Conexión a Internet.- La Empresa subvencionará la cuota básica en la contratación de una conexión a Internet, con una Subvención de 11,55 Euros mensuales para aquellos que justifiquen una conexión de Tarifa Plana y de 23,80 Euros mensuales para aquellos que justifiquen cualquier otra modalidad de conexión a Internet; a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación que voluntariamente contraten dicha conexión, con el ánimo de fomentar la formación en nuevas tecnologías.

En caso de que la factura sea inferior a las cantidades señaladas anteriormente, se aplicará la subvención por la cuantía reflejada en aquella. Para el 2010, se revisarán las cantidades en Comisión Paritaria en base al análisis de las ofertas del mercado en la cuota básica de conexión para ambas modalidades.

La factura hará referencia al domicilio habitual del empleado. Transcurrido el primer año, el empleado únicamente deberá presentar una factura como justificante de permanencia de alta en el servicio, si bien la Empresa puede requerir en cualquier momento a los beneficiarios que justifiquen una parte o la totalidad del período subvencionado.

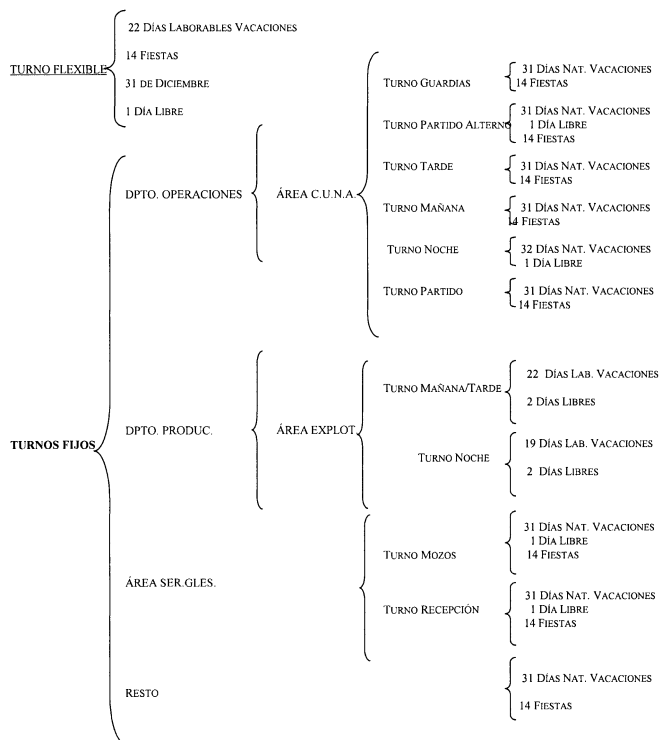
El pago de la Subvención será realizado mensualmente a través de la nómina.

CAPITULO IV

EL TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 29. - Jornada anual.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán una jornada anual de trabajo es de 1.712 horas, distribuidas conforme a los artículos que siguen a continuación.

Para calcular el cómputo anual de horas, no sumarán como horas trabajadas los siguientes días:



ARTICULO 30. - Vacaciones.- El período anual en que el personal tendrá que disfrutar de sus vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero y el 14 de enero del año inmediatamente siguiente.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables para el personal no sujeto a turnos y de 31 días naturales para el resto del Personal con las siguientes excepciones:

- Para el personal de los turnos de mañana y de tarde del área de Explotación, el periodo vacacional será de 22 días laborables, siendo un mínimo de 31 días naturales.
- Para el personal del turno de noche del área de Explotación el periodo vacacional será de 19 días laborables, siendo un mínimo de 32 días naturales.
- Para el personal del turno de noche del Área del C.U.N.A. el periodo vacacional será de 32 días naturales.

Los trabajadores cuyas vacaciones se traduzcan en días naturales, iniciarán siempre dichas vacaciones en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo. La duración y distribución de los referidos períodos de disfrute de las vacaciones serán acordadas entre el trabajador y el Director del Departamento al que pertenezca. En el caso de que el trabajador solicite sus vacaciones fijando los períodos y fechas de las mismas y la Dirección del Departamento no conteste en un plazo de 30 días, se entenderán aceptadas, según la solicitud del trabajador, siempre que ésta se encuentre dentro del marco de lo estipulado en este artículo.

De existir desacuerdo entre los trabajadores a la hora de fijar sus respectivos períodos de vacaciones, tendrá prioridad la elección el trabajador con mayor antigüedad en la Compañía. Si dos o más trabajadores tuvieran la misma antigüedad y no fuera posible que disfrutaran sus vacaciones en los mismos períodos, tendrá preferencia en la elección el trabajador con mayor número de hijos y, en su defecto, el trabajador casado. A estos efectos se equiparan las uniones de hecho consolidadas.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 5 y los 16 años tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre. Si en el momento de la elección estas quincenas estuvieran cubiertas según los criterios anteriores, el Director del Departamento le asignará sus quincenas en este período, según necesidades del servicio.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo (entendiéndose por unidad de trabajo mismo horario y turno).

La Empresa garantiza que al menos el 50% de los empleados disfrutará su período vacacional entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, el personal que por necesidades del servicio se vea obligado a disfrutar sus vacaciones fuera de dicho periodo, será gratificado con una bolsa vacacional, de 304,98 Euros por quincena para el 2009 y de 314,13 Euros por quincena para el 2010. La suma de dicha cantidad para el conjunto de empleados de la compañía no podrá superar la cifra de 7.402,15 Euros anuales. En caso de que esta se sobrepasara se repartiría proporcionalmente entre los empleados afectados.

A los trabajadores sujetos a turnos que voluntariamente tomen sus vacaciones fuera de los periodos comprendidos entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, Semana Santa, entendiendo por Semana Santa el periodo comprendido entre el Miércoles anterior a Jueves Santo, y el Lunes de Pascua; y entre el 23 de Diciembre y el 31 de Diciembre, se les primará con 52,11 Euros, en el 2009, y 53,67 Euros en el 2010, por cada día laborable de vacaciones a los turnos de mañana y tarde (con un mínimo de cinco días), con 60,34 Euros en el 2009, y 62,15 Euros en el 2010, por cada día laborable de vacaciones al turno de noche (con un mínimo de cuatro días) con 36,98 Euros en el 2009, y 38,09 Euros en el 2010, por cada día de vacaciones al resto de turnos (con un mínimo de siete días), siempre y cuando sean elegidas antes del 1 de Abril, y se garanticen los mínimos necesarios para el mantenimiento del servicio. Los días de vacaciones adicionales serán abonados proporcionalmente en cada caso.

Si llegado el comienzo del periodo vacacional el trabajador se encontrase de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, no se computarán dichos días como de vacaciones disfrutadas.

Por último, los trabajadores que disfruten de permiso maternal podrán posponer el disfrute de parte de sus vacaciones al primer trimestre del año siguiente. El máximo de días pospuestos será de 6 para el personal no sujeto a turnos y de 7 para el personal sujeto a turnos, disfrutando los mismos en un máximo de dos periodos.

ARTICULO 31. - Otros días libres.- Además de las vacaciones anuales, los trabajadores no sujetos al régimen de trabajo a turnos disfrutarán tres días libres retribuidos al año. El personal sujeto a régimen de trabajo a turnos disfrutará de 4 días libres retribuidos al año, a excepción del personal sujeto a turnos a continuación detallado, que disfrutará de 5 días libres retribuidos al año:

- Turnos de Mañana, Tarde y Noche del Área de Explotación.
- Turnos de Noche, Partido Alterno, del Área del C.U.N.A.
- Turno Mozos.
- Turno Recepción.

Las fechas en que se disfrutarán dichos días serán elegidas por acuerdo entre el trabajador y la Dirección del Departamento, haciéndolos coincidir preferentemente con puentes si el mantenimiento de la calidad del servicio lo permite.

Si llegado alguno de estos días libres el trabajador se encontrase de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo no se computarán estos como disfrutados.

Los trabajadores no sujetos a régimen de trabajo a turnos, disfrutarán libres los días 24 y 31 de Diciembre. Al personal sujeto al régimen de trabajo a turnos que preste su servicio en los días 24, 25, 6 31 de Diciembre, 6 1, 6 6 de Enero se le abonará una gratificación por cada hora trabajada en cualquiera de estos días, calculada en base a un 200% de su Salario Base, más su Complemento Personal, más su Complemento de Antigüedad, más su Plus Graciable. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el Área de Explotación, percibirán en el 2009 dicha gratificación por una cuantía mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 26,09 Euros por cada hora trabajada, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2.5%.

Para el ejercicio 2010 el importe será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Todo el personal dispondrá, independientemente de lo especificado en párrafos anteriores, de un día de permiso retribuido el cual tendrá carácter recuperable y cuyo disfrute y recuperación deberán ser acordados por escrito con el superior inmediato.

La recuperación del citado permiso necesariamente se deberá ajustar a las siguientes limitaciones:

1. - La recuperación se realizará en plazo no superior a dos meses a contar desde el disfrute del permiso.
2. - Esta se realizará a razón como mínimo de una hora de recuperación por día.
3. - Dicha recuperación, en el caso del personal sujeto a turnos del C.U.N.A. (Dpto. de Operaciones), no podrá efectuarse en Domingos y Festivos salvo que la jornada laboral del trabajador habitualmente lo contemple como laborales.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán derecho a disfrutar de un máximo de 15 horas al año de permiso para atención de padres mayores de 60 años o hijos menores de edad. Tanto el disfrute como la recuperación deberán ser comunicados y acordados por escrito con el superior inmediato y notificado al Departamento de Personal.

El citado permiso se recuperará, a medida que se vaya disfrutando en un plazo no superior a un mes. Si se disfrutara de una sola vez, su recuperación habrá de tener lugar en el plazo máximo de dos meses desde la finalización del permiso. Dicha recuperación deberá realizarse en tramos mínimos de una hora por día.

ARTICULO 32. - Jornada Intensiva.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación disfrutarán jornada intensiva desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre y, además la última semana del año completa, o bien la primera semana completa del año siguiente (en Enero de cada año se publicarán las fechas correspondientes), a elección del trabajador y previo acuerdo con la Dirección. Durante estas semanas la jornada será de 34 horas 30 minutos de trabajo efectivo en régimen de trabajo intensivo y de Lunes a Viernes.

Los trabajadores sujetos a turnos que presten sus servicios en el Centro de Autorizaciones y que voluntariamente renuncien al disfrute completo de su jornada intensiva en el periodo señalado en el párrafo anterior, disfrutarán de 4 semanas de dicha jornada en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre y de 9 semanas distribuidas a lo largo del resto del año y se les garantizará el disfrute total de sus vacaciones entre los meses de Junio a Septiembre.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio a juicio de la Dirección, renuncien a la jornada intensiva percibirán una compensación equivalente al 118% de su Salario Base, más Complemento Personal, Complemento de Antigüedad y Plus Graciable, anual, dividido por 12. El Salario Base que para los niveles 7 y 6 se acuerda en la tabla del Anexo 1, incluye ésta compensación cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente por acumulación de tareas, obra o servicio determinado o interinidad para cubrir vacaciones o situaciones de I.T. y maternidad.

ARTICULO 33 Horario.- Durante la jornada normal, los trabajadores no sujetos al régimen de trabajo a turnos, tendrán un horario partido de 8 horas y 15 minutos diarios de Lunes a Jueves con 75 minutos de flexibilidad (entrada desde las 7:45 a las 9:00 horas y salida a partir de las 17:15 horas con una pausa para la comida de un mínimo de 45 minutos y un máximo de 2 horas entre las 13:00 y las 16:00 horas) y de 6 horas y 30 minutos los Viernes con 60 minutos de flexibilidad (entrada desde las 7:45 a las 8:45 horas y salida desde las 14:15 a las 15:15 horas). Durante la jornada intensiva estos empleados tendrán un horario de 7 horas diarias de Lunes a Jueves con 60 minutos de flexibilidad (entrada desde las 7:45 a las 8:45 horas y salida desde las 14:45 a las 15:45 horas) y de 6 horas y 30 minutos los Viernes con 60 minutos de flexibilidad (entrada desde las 7:45 a las 8:45 horas y salida desde las 14:15 a las 15:15 horas).

Los trabajadores no sujetos al régimen de trabajo a turnos realizarán un día al año el horario establecido para los Viernes, siendo a elección del trabajador previo acuerdo con la Dirección.

Los trabajadores de nueva contratación que presten servicio en horario diferente al especificado anteriormente se entenderán sujetos a turnos.

El horario que habitualmente realiza cada empleado no puede ser cambiado unilateralmente por la Empresa.

Solo podrá ser modificado con arreglo al procedimiento regulado en la legislación vigente o mediante acuerdo individual con el trabajador, del que previamente se dará conocimiento al Comité de Empresa y que necesariamente deberá cumplir los siguientes requisitos cuando afecte a personal no sujeto a turnos:

- La modificación acordada tendrá en el 2009 una compensación mínima equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 1.471,21 Euros anuales, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008. Dicho importe se percibirá dividido en doce mensualidades, durante el tiempo que dure dicha modificación, en concepto de Plus de Disponibilidad y quedará sujeto a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.
- Para el ejercicio 2010 el importe de tal compensación anual mínima será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para aquellos trabajadores, que hayan de estar a disposición de la Compañía fuera de su horario laboral y que hayan celebrado acuerdo individual con la Compañía, se establece un Plus de Disponibilidad, en el 2009, equivalente al importe que resulte de aplicar el 2,5% sobre la cantidad de 224,55 Euros mínimas mensuales sin perjuicio del resto de condiciones reguladas en los acuerdos individuales que hayan podido celebrarse entre la Empresa y los trabajadores, incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008, quedando sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2009, con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

Para el ejercicio 2010 el importe de tal compensación mensual mínima será el que resulte de aplicar un incremento del 2,5% sobre la cantidad que haya quedado definitivamente fijada para el ejercicio 2009 y estará asimismo sujeta a regularización en función del I.P.C. correspondiente al año 2010, con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2010, si el mismo fuera diferente al 2,5%.

- Si el nuevo horario acordado comprende parte del periodo entre las 19:30 y las 7:00 horas del día siguiente, la necesidad deberá ser justificada al Comité de Empresa y será necesaria su ratificación.

En ningún caso podrá modificarse el horario de Jornada Intensiva señalado en el párrafo primero del presente artículo mientras dure la misma, en atención a lo dispuesto en el artículo 32.

Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos tendrán el horario que corresponda a su turno, con respeto en todo caso de la legislación vigente.

Los trabajadores que prestan servicio en el turno de noche del Área de Explotación y Preparación podrán tener un horario diario de hasta 9 horas y 30 minutos normales, sin rebasar los límites de la legislación vigente.

Los trabajadores que prestan servicio en el turno de noche del Área de C.U.N.A. podrán tener un horario diario de hasta 10 horas y 30 minutos normales, sin rebasar los límites de la legislación vigente.

Los trabajadores que presten servicio en el Turno de Noche del Área del C.U.N.A. y del Área de Explotación, tendrán preferencia para el cambio de Turno dentro de su propia Área, cuando se produzca una vacante; analizándose por la Comisión Paritaria en función de las peticiones del resto de turnos, si esta preferencia tendrá lugar en el turno de mañana o de tarde, de acuerdo con la Dirección.

A los trabajadores sujetos a turnos del área del C.U.N.A. que trabajen, por tenerlo establecido por horario los festivos, si estos fueran coincidentes con alguno de los días inicialmente señalados como de descanso, tendrán la posibilidad de elegir entre, tener un día de libranza acordado con su superior inmediato y cobrar el Plus de Festivos o Plus horas (días 24, 25, 6 31 de Diciembre, 6 1, ó 6 de Enero), o bien, cobrar las horas trabajadas en el mismo como Horas Extraordinarias Festivas, sin disfrutar en tal caso de día de descanso alguno.

Para aquellos empleados cuya presencia y actuación sea requerida en intervenciones planificadas podrán disfrutar, en compensación, dos horas por cada hora trabajada en dicha intervención. Dichas horas podrán ser acumuladas y disfrutadas en el plazo máximo de dos meses.

Intervención planificada se define como aquella actuación preventiva, de mantenimiento, correctiva o de control, destinada a mejorar o solucionar incidencias y que sean realizadas desde las 20:00 horas hasta las 07:45 horas del siguiente día laborable, y fuera del horario laboral del empleado.

ARTICULO 34. - Descansos.- Los trabajadores con jornada continuada disfrutarán de una pausa de 15 minutos y los sujetos a régimen de trabajo a turnos con horario partido del C.U.N.A. (Dpto. de Operaciones) de 10 minutos, en ambos casos el carácter de dichas pausas será de trabajo efectivo. Dichos descansos podrán disfrutarse fuera de los locales de la Empresa y su duración no podrá acumularse a ningún otro concepto. El régimen de distribución de dicho concepto será fijado por el responsable del Departamento correspondiente.

A estos efectos se considera Horario Partido, aquel en que existe una interrupción de al menos 1 hora a lo largo de la jornada de trabajo.

ARTICULO 35. - Distribución de la jornada en las Áreas de Explotación.- Los días de cada mes en que cada trabajador sujeto a turnos de las áreas de explotación prestará servicio se distribuirán por los mismos trabajadores con arreglo a la siguiente normativa:

a) Se establecen tres horarios (mañana, tarde o noche) que deben cubrirse con el siguiente número de operadores como mínimo cada día de la semana:

MESES DE JUNIO, JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE:

	L	M	X	J	V	S	D
M	5	5	5	5	5	4	4
T	5	5	5	5	5	4	3
N	5	5	5	5	4	4	4

RESTO DEL AÑO:

	L	M	X	J	V	S	D
M	5	5	5	5	5	4	4
T	5	5	5	5	5	4	3
N	5	5	5	5	4	4	5

El mínimo establecido en los días festivos para los turnos de mañana y tarde será de cuatro personas, salvo las siguientes excepciones:

- Tres personas el 6 de Enero, el 15 de Agosto y el 25 de Diciembre.
- Tres personas el 1 de Enero en turno de tarde.
- Cinco personas en las fiestas locales.

Estos mínimos pueden ser reducidos a juicio del Director del Departamento si se garantiza el mantenimiento de la calidad del servicio, de igual forma podrán aumentarse para atender a necesidades del servicio que deberán ser demostradas por un incremento de la actividad, en este caso se le comunicará al turno interesado y a la Dirección de RR.HH con 15 días de antelación y éste lo comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio inmediatamente para su modificación.

b) Excepto en vacaciones o cuando se disfruten días libres, cada operador deberá trabajar los siguientes días cada mes:

Febrero:	Resto de meses:
Turno de mañana..... 19 días.	Turno de mañana..... 21 días
Turno de tarde..... 19 días.	Turno de tarde..... 21 días
Turno de noche..... 15 días	Turno de noche..... 17 días

Asimismo los empleados adscritos a estos turnos de trabajo disfrutarán de un día libre dentro de los tres primeros meses del año, el cual será acordado por escrito con su superior inmediato, que tendrá en cuenta las necesidades del servicio.

c) Cada operador no podrá trabajar más de 7 días seguidos en mañana o tarde y 6 en noche, sin que en el turno de noche se puedan rebasar las 8 horas diarias de promedio en un período de 15 días.

d) El calendario de cada mes deberá ser presentado al Responsable de Área de Explotación antes del día 16 del mes anterior firmado por todos los trabajadores afectados y estará sujeto al Visto Bueno de éste para su validez, dicho V°B° deberá otorgarse en plazo de 48 horas. En caso de no lograrse acuerdo de distribución entre los trabajadores o de no validación motivada del Responsable en segunda propuesta, será éste el que fije el calendario. La denegación de V°B° deberá fundarse en incumplimiento de los términos del presente artículo.

e) La renuncia a la jornada intensiva, remunerada según el criterio del art. 32, es obligatoria para estos trabajadores.

f) Para la configuración de los horarios se considerará el siguiente número de operadores:

	Mañana	Tarde	Noche
Meses de Octubre a Mayo	8	8	11
Meses de Junio a Septiembre	9	9	11

Los empleados adscritos a los turnos de trabajo de Mañana y Tarde disfrutarán de un día libre adicional, el cual será acordado por escrito con su superior inmediato, que tendrá en cuenta las necesidades del servicio.

g) Aquellos operadores que trabajen más de 45 días al año en fin de semana (Sábado y/o Domingo), disfrutarán de un día libre adicional y una compensación de 100 Euros por cada día que supere dicho límite de 45 días. Dicho día libre podrá ser disfrutado como máximo durante el primer trimestre del año siguiente.

ARTICULO 36. - Tiempo de varios.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación podrán disfrutar de un máximo de 90 minutos al mes, previa comunicación y autorización del responsable correspondiente, para asuntos personales, no pudiendo ser utilizado este tiempo para recuperar otros permisos

ARTICULO 37. - Permisos retribuidos.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán derecho, mediando la justificación correspondiente, a los siguientes permisos retribuidos:

- 4 días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo, garantizando que al menos tres ellos sean laborables.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 3 días naturales por fallecimiento de otros familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
- 3 días naturales por enfermedad grave justificada de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ser discontinuos, siempre que permanezca la causa.
- El tiempo que dure la hospitalización del cónyuge o hijos con un máximo de 3 días que podrán ser discontinuos.
- 2 días naturales por hospitalización, mientras se mantenga ésta, de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- las horas necesarias para acudir a una intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o, en caso de reposo domiciliario, 2 días naturales.

En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer desplazamientos superiores a 200 Km. de distancia, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso. Los casos d. y e. o d y f no podrán ser acumulativos.

- 16 días naturales en caso de matrimonio.
- 1 día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 2 días naturales en caso de traslado de domicilio habitual.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más días no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las 12:00 horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Las Uniones de Hecho probadas tendrán las mismas consideraciones que los matrimonios legalmente constituidos a excepción del permiso de 16 días naturales en caso de matrimonio.

ARTICULO 38. - Licencias con suspensión de la relación laboral.-

38.1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar licencias de hasta un mes al año y por una sola vez cada año, debiendo justificar motivo suficiente y con un preaviso de 15 días. En su caso, la negativa de la Empresa estará basada en acumulación de tareas, cumplimiento de plazos o causas de fuerza mayor.

38.2. Asimismo los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio 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. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Durante los primeros 14 meses del periodo de excedencia los trabajadores tendrán 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia

numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La fecha de reincorporación, a determinar por la Empresa, no será en ningún caso superior a 60 días desde la finalización de dicha Excedencia.

ARTICULO 39. - Licencias por guarda legal.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, considerando que debe ser en tramos mínimos de media hora y que se deben respetar los límites del horario establecido en este Convenio.

En caso de solicitud del mínimo precisado, es decir un octavo, esta reducción sólo podrá aplicarse retrasando la entrada o adelantando la salida establecida en este Convenio, en dicho tiempo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Departamento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPITULO V **REGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTICULO 40. - Potestad Disciplinaria.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, la facultad de sancionar a los empleados en virtud de incumplimientos laborales, respetando, en todo caso, los derechos de información de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 41. - Incumplimientos laborales.- Los incumplimientos laborales se clasifican en faltas leves, graves y muy graves, siendo enunciativa la relación que sigue a continuación:

1.) Faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada y siempre que haya mediado preaviso por escrito por la acumulación de dos retrasos en el mes anterior.
- La no comunicación con la antelación debida de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de atención y diligencia con personas del exterior.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La embriaguez ocasional en los locales de la Empresa.
- Dormir en el Centro de Trabajo.
- No entregar el parte de baja por I.T. durante los tres días siguientes de producirse la misma y/o el de alta el mismo día de la incorporación, salvo causas de fuerza mayor.
- No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- La no comunicación inmediata, en el transcurso del mismo día, cuando se falte al trabajo por motivo justificado y no se haya comunicado previamente, salvo causas de fuerza mayor.

2.) Faltas graves:

- La reincidencia en una misma falta leve en plazo de un año.
- La ausencia injustificada al trabajo de uno o dos días.
- El abandono injustificado del centro de trabajo durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto a los superiores o compañeros.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- Consumir bebidas alcohólicas en el Centro de Trabajo sin autorización.

3.) Faltas muy graves:

- La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza en el plazo de un año.
- La ausencia injustificada al trabajo de tres o más días en plazo de un mes.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo en los locales de la Empresa.
- Inutilizar o causar desperfectos en máquinas, locales o enseres de la Empresa con intención de causar daño.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- Los malos tratos de palabra u obra a cualquier persona de la Empresa o que tenga relación con la misma.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando se cause perjuicio grave a la Empresa.

ARTICULO 42.- Sanciones.- Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita o con suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de diez días a dos meses o con el despido disciplinario.

ARTÍCULO 43.- Acoso moral y sexual en el trabajo.- La Empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y/o sexual en el trabajo, para lo cual se desarrollará un Protocolo a tal efecto.

Serán sancionadas atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso según los términos establecidos en la Ley.

CAPITULO VI **VENTAJAS SOCIALES**

ARTICULO 44.- Seguro de Vida y Plan de Pensiones.- La Empresa aportará las primas necesarias para el mantenimiento de la capitalización del Seguro de Vida y Plan de Pensiones. Las primas del Plan de Pensiones tendrán un incremento anual del 5%, tal y como se regulaba en el antiguo Seguro Alternativo de Pensiones.

ESCALA	IMPORTE 2.009	IMPORTE 2.010	NIVEL
HASTA 25 AÑOS	28,94 Euros	30,39 Euros	
DE 26 A 35 AÑOS	43,39 Euros	45,56 Euros	
DE 36 A 65 AÑOS	57,85 Euros	60,74 Euros	
A	46,28 Euros	48,60 Euros	Fuera Convenio
B	40,51 Euros	42,54 Euros	1 y 2
C	34,71 Euros	36,45 Euros	3 y Programadores
D	28,94 Euros	30,39 Euros	4, 5, 6, y 7

Se acuerda que el capital del Seguro de Vida sea de 18.030,37 Euros para todos los empleados.

ARTICULO 45.- Seguro médico.- La Empresa aportará, a excepción de los trabajadores contratados eventualmente por un período inferior a un año por obra o servicio determinado, por acumulación de tareas, o por interinidad para cubrir vacaciones o situaciones de I.T. o maternidades, las primas necesarias para el mantenimiento de un seguro médico privado en las mismas condiciones y con las prestaciones que existían hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Dicha póliza dará cobertura a los empleados, cónyuge e hijos menores de 30 años. Para que los hijos mayores de 18 años tengan la cobertura anteriormente descrita el empleado deberá aportar una declaración jurada de no percibir, en el supuesto de que trabajen, una retribución superior al Salario Mínimo Interprofesional para mayores de 18 años, de ser solteros y que convivan con sus padres. Las uniones de hecho probadas tendrán las mismas consideraciones.

Un eventual cambio de la Compañía Aseguradora deberá ser consultado con el Comité de Empresa.

ARTICULO 46.- Ayuda asistencial.- La Empresa dotará un fondo de 7.878,56 Euros anuales para ayuda asistencial a los trabajadores, en lo no cubierto por la Seguridad Social ni por el Seguro Médico privado, que acrediten mediante certificado de facultativo la necesidad de la Intervención y que presenten factura acorde con la legislación vigente. Este fondo se distribuirá cada año de acuerdo con el Comité de Empresa, y la ayuda no podrá superar el 60% del importe de la factura.

La ayuda también incluirá los conceptos siguientes: intolerancia a alimentos genéricos, cristales graduados de gafas e intervenciones odontológicas, prótesis y ortopedias en lo no cubierto por el seguro médico de Empresa; y quedan excluidos, los gastos farmacológicos a excepción de los que se deriven de fármacos que no puedan ser recetados por el Servicio Médico de la Compañía, por necesidad de una inspección por parte de la Seguridad Social, que serán incluidos dentro de la Ayuda Asistencial.

ARTICULO 47.- Ayuda escolar.- En el mes de Octubre, la Empresa abonará a cada trabajador una cantidad de 142,39 Euros en el 2009 y de 146,67 Euros en el 2010, por hijo menor o igual de 18 años, como ayuda de gastos de matrícula escolar y libros, siempre y cuando no perciban remuneración alguna por ningún concepto, salvo prestaciones asistenciales.

Para los trabajadores que tengan hijos discapacitados menores de 25 años, se establece en igual término que los anteriores, una cantidad de 397,89 Euros para el 2009, y de 409,83 Euros para el 2010, siempre y cuando el grado de minusvalía acreditado sea mayor o igual a un 33%.

ARTICULO 48.- Formación.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación personal y promoción profesional, la Empresa facilitará en la medida de lo posible la modificación temporal de las condiciones de trabajo de aquellos empleados que cursen estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales.

En este sentido, los trabajadores que cursen estudios académicos o asistan a cursos de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo o para adaptación

de su horario normal de trabajo siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Así mismo, tendrán derecho a la concesión de permiso retribuido, por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

La Empresa elaborará anualmente un Plan de Formación Profesional que atienda a las necesidades de los trabajadores para adaptarse a las mejoras tecnológicas o de calidad del servicio, del que se dará cumplida información al Comité de Empresa. Asimismo la Empresa se compromete a elaborar un calendario en el que se intentará establecer una distribución equitativa de la formación, del que también se dará conocimiento al Comité de Empresa.

ARTICULO 49.- Anticipos.- En concepto de anticipos de nómina, la Empresa pondrá a disposición del conjunto de la plantilla una cantidad mensual de 13.302,12 Euros que se solicitará a través del Comité de Empresa con las siguientes limitaciones:

Los empleados fijos podrán solicitar, siempre que no tengan pendiente de devolución cantidad de anticipos anteriores, una cantidad máxima de un 40 % del importe indicado, a devolver en un período no mayor a 18 meses o 24 en el caso de trabajadores con salarios anuales inferiores a 22.290,04 Euros.

Estas cantidades se podrán acumular en meses sucesivos si no se ha cubierto en los tres meses anteriores.

En el supuesto que dichos anticipos generaran ingresos a cuenta a la Hacienda Pública, estos serán a cargo de los trabajadores.

Los empleados con contrato temporal podrán solicitar un máximo del 7 % a devolver en 6 meses, siempre que no tengan pendiente de devolución cantidades de anticipos anteriores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán solicitar la cantidad que les corresponda reducida según la proporción de jornada contratada.

En caso de desacuerdo sobre el reparto resolverá la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 50.- Anticipos especiales.- Además de los anticipos contenidos en el artículo anterior, los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación, con un año al menos de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de nómina de hasta cinco mensualidades de su salario neto global sin pluses y con un límite máximo de 14.768,62 anuales, para hacer frente a los gastos derivados de las siguientes eventualidades mediante justificación:

- a) Fallecimiento del cónyuge o hijos, equiparándose al matrimonio las uniones de hecho probadas.
- b) Asistencia sanitaria, incluida la hospitalización del trabajador, cónyuge o hijos, excepto las operaciones de cirugía estética que no venga avalada su necesidad por un facultativo, se equiparan al matrimonio las uniones de hecho probadas.
- c) Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente o para la normal utilización de los servicios básicos de la misma.

La amortización de dicho anticipo será mensual y sin interés con un límite máximo de 12 mensualidades, o con el interés legal del dinero hasta 24 mensualidades.

ARTICULO 51.- Complemento I.T.- Desde el primer día en que se declare al trabajador en situación de I.T. y hasta que finalice la misma, la Empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta el 100% del salario real del trabajador en los siguientes casos:

- Accidente de trabajo.
- Hospitalización del trabajador.
- En cualquier caso siempre que exista dictamen favorable del Servicio Médico de la Compañía o de un facultativo independiente elegido por el Comisión Paritaria.

Se excluyen de la necesidad de este dictamen:

- Dos bajas por I.T. en plazo de 12 meses por un máximo de 7 días cada una.
- Una baja en el plazo de 12 meses por un máximo de 45 días, prorrogables de 30 en 30 si existe dictamen favorable del servicio Médico de Empresa.

Asimismo desde el primer día en que se declare al trabajador en situación de maternidad, o riesgo durante el embarazo, y hasta que finalice la misma, la Empresa complementará las prestaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo, hasta el 100% del salario real del trabajador.

ARTICULO 52.- Lactancia.- Los trabajadores con derecho a beneficiarse de las ventajas por lactancia de un hijo menor de nueve meses, disfrutarán de una reducción en su horario de trabajo de una hora, bien al inicio o final de su jornada diaria, según solicitud. Independientemente de lo indicado, en el caso de trabajadores no sujetos a turnos, su horario de trabajo será continuado de mañana. Esta hora podrá dividirse en dos fracciones y podrá ser disfrutada por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia, de acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que se computarán teniendo en cuenta las jornadas efectivas de trabajo hasta que el hijo cumpla 9 meses, podrán acumularse como días de descanso, a disfrutar desde la finalización del periodo de maternidad hasta los 9 meses anteriormente mencionados.

ARTICULO 53.- Reconocimiento médico.- La Empresa procederá a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, procurando que éste se realice dentro de la jornada laboral.

ARTICULO 54. - Comisión Deportiva.- Se constituye una Comisión Deportiva que estará compuesta por dos miembros designados por la Empresa y otros dos designados por el Comité de Empresa. Esta Comisión se encargará de recibir y estudiar los presupuestos o justificantes presentados por los trabajadores.

La Compañía dotará a esta Comisión con 5.073,80 Euros anuales para financiar dichas actividades. Si este fondo no se gastara en su totalidad, se aportará al artículo 45 Ayuda Asistencial. Se pagará en el mes de Enero posterior al año de devengo previa presentación de justificantes acreditativos; las actividades individuales se pagarán a razón de un máximo de 15 euros mes y hasta 11 meses, prorrateables en función de las solicitudes recibidas y la subvención total.

Las colectivas, con estos mismos límites multiplicados por el número de participantes empleados de Sermepa, se pagarán por adelantado y de una sola vez a la presentación del presupuesto.

A aquellos empleados en situación de I.T. de larga duración (superior a un mes), esta subvención será abonada proporcionalmente a los meses de actividad.

ARTICULO 55. - Confortabilidad en el Puesto de Trabajo.- El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

CAPITULO VII **CONTENIDO OBLIGACIONAL**

ARTICULO 56. - Derechos Sindicales.- Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% de aquellos, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

ARTICULO 57. - Subvención al Comité de Empresa.- La Empresa subvencionará al Comité de Empresa con una cantidad de 3,01 Euros al mes por trabajador en alta (que se pagarán a mes vencido) y de 601,02 Euros al año el mes de Diciembre.

ARTICULO 58. - Deber de paz laboral.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa se compromete a su cumplimiento y el Comité de Empresa a mantener la paz laboral y a colaborar en las iniciativas de mejora del servicio y de la productividad.

ARTICULO 59. - Compromiso negociador.- Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones inmediatamente después de la firma de este documento para alcanzar un acuerdo sobre el siguiente Convenio Colectivo. Este compromiso negociador incluye la obligación de negociar de buena fe.

CAPITULO IX **COMISION PARITARIA**

ARTICULO 60. - Comisión Paritaria.- Desde la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, mediación y arbitraje de cualquier tema que se suscite con relación al mismo, formada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Empresa.

ARTICULO 61. - Funcionamiento de la Comisión Paritaria.- La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes para entender de la interpretación del contenido del presente Convenio Colectivo, actuando como instancia de mediación previa a la vía administrativa y judicial.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y se recogerán en acta a tal efecto.

Las partes, de común acuerdo y para temas concretos, podrán someterse a arbitraje privado encomendado a los profesionales del Derecho que se acuerden, en este caso el laudo arbitral tendrá carácter de obligado cumplimiento.

DISPOSICION SUSTITUTORIA

A partir de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Servicios para Medios de Pago S.A. quedó sustituida totalmente en su ámbito de aplicación la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, así como anteriores pactos extra estatutarios que regulan materias en él recogidas con la excepción de la referencia hecha en el art. 42 del presente Convenio.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de Derecho necesario aplicable.

ANEXO 1 **TABLA DE SALARIO BASE**

NIVEL	AÑO 2.009	AÑO 2010
1	25.381,05 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
2	21.291,88 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
3	17.296,72 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
4	15.713,00 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
5	13.767,10 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
6	12.404,98 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC
7	11.188,81 Euros *	Aplicación del 2,5% inicial con revisión del IPC

* En Enero del 2009 la cantidad será la resultante de aplicar el 2,5%, previamente incrementada con el I.P.C. correspondiente al ejercicio 2008.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. General) para el año 2009 sea diferente al porcentaje del 2,5% pactado para la revisión de estas tablas salariales, según los datos que publique el INE correspondientes al año 2009, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar este 2,5% en la diferencia con el I.P.C. real.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C. General) para el año 2010 sea diferente al porcentaje del 2,5% pactado para la revisión de estas tablas salariales, según los datos que publique el INE correspondientes al año 2010, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar este 2,5% en la diferencia con el I.P.C. real.

ANEXO 2 **TABLA DE MODULOS DE ANTIGÜEDAD**

BANDA	MODULO ANTIG.
≤ 11.586,77	395,55
> 11.586,77	
≤ 12.977,18	438,14
> 12.977,18	
O MÁS	486,82

(03/15.443/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa "ISS Facility Services, Sociedad Anónima", y la representación legal de los trabajadores (PCM-653/2008).

Vista el Acta de Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente Número: **PCM -0653/2008**

En Madrid, a las 09:45 horas del día **martes, 16 de diciembre de 2008**.

ANTE EL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, compuesto por:

Presidente : DÑA. EVANGELINA RODRIGUEZ MEZQUITA
Vocal : D. JOSE BALLESTEROS VIDAL
Vocal : D. SALUSTIANO FORTEZA SANCHEZ
Vocal : DÑA. AMPARO LOPEZ CASTRO
Secretario : DÑA. JOSEFA DIEZ ARRIBAS

ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha **martes, 09 de diciembre de 2008**, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y **COMPARECEN**,

Nombre : D. MIGUEL GARRIDO SERRANO
en calidad de : Gerente RR.HH.

Empleador : ISS FACILITY SERVICES S.A.
Domicilio : C/ Rufino Gonzalez, 21
Población : MADRID