

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Avanzit Tecnología, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28012142012002).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Avanzit Tecnología, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 27 de enero de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

II CONVENIO COLECTIVO “AVANZIT TECNOLOGÍA, S. L. U.”**Vigencia años 2014-2016****APROBACIÓN**

Realizado por:

- Don José María Maldonado Carrasco, Director de Recursos Humanos (firmado).
- Don Jesús Maroto Bohoyo, Gerente de Relaciones Laborales (firmado).
- Don Luis García Merchán, Director de Operaciones de “Avanzit Tecnología, S. L. U.” (firmado).

Representantes de los trabajadores:

- Don Francisco Javier Monteagudo (firmado).
- Don Alberto Domingo (firmado).
- Don Miguel Espín (firmado).
- Don Miguel Ángel del Campo (firmado).
- Don Isidro del Río (firmado).
- Don Miguel Ángel Rojo (firmado).
- Don Leonardo Sandoval (firmado).
- Don Ildefonso Corella (firmado).
- Don Manuel Alonso (firmado).

INTERVINIENTES

De una parte, en representación de los trabajadores de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”, de Madrid, componente social de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad, legitimación y representatividad se acredita mediante el documento incluido en el presente texto como Anexo 1.

De otra parte, en representación de “Avanzit Tecnología, S. L. U.” (en adelante, la Compañía o la Empresa), los integrantes de la Comisión Negociadora, nombrados por la Empresa, representación que ostentan según acta que se incluye como Anexo 1.

Ambas partes, según intervienen, se reconocen mutuamente plena capacidad para llevar a efecto y otorgarse el presente Convenio Colectivo.

Capítulo I***Disposiciones generales***

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*—1. Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a todos los centros de trabajo de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”, y a sus empleados, en territorio de la Comunidad de Madrid.

2. Este convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”.

Art. 2. *Exclusiones personales.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”, excepto a aquellos cargos de alta dirección, trabajadores que por su cargo y/o funciones tengan suscrito un contrato individual, con condiciones individualmente pactadas, y a aquellos otros que manifiesten su decisión de proceder de manera libre y voluntaria, y por escrito a su exclusión del ámbito del presente convenio, y siempre previa aceptación expresa por parte de la Dirección de la Empresa, y respetando, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección de la Compañía, de la relación de personas excluidas del convenio.

El retorno al convenio tendrá lugar por acuerdo entre las partes que pactaron en su día la exclusión del mismo, y será comunicada a la representación de los trabajadores.

Art. 3. *Normas de aplicación general.*—1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito. Aquellos contratos que, por cualquier causa, no consten por escrito, se entenderán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa. La copia

básica de los contratos será entregada a la representación de los trabajadores en el plazo legal previsto.

2. A los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en el presente convenio.

3. Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

4. Las condiciones laborales que se deriven de este convenio en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—1. El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2014, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipule una vigencia específica.

2. La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016.

3. El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, al finalizar el período de vigencia indicado en el punto 2 de este artículo, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ejercitarla con una antelación mínima de tres meses.

4. Si mediara denuncia expresa y en el plazo de dieciocho meses a contar desde la misma las partes no hubieran alcanzado un acuerdo para un nuevo Convenio Colectivo de Empresa, este se entenderá finalizado en todos sus términos, derechos y obligaciones y será de aplicación inmediata el Convenio Sectorial de referencia vigente en dicho momento.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las partes asumen el cumplimiento del presente convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

Aun constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, estos quedarán en suspenso, manteniendo el resto de los artículos su efectividad y vigencia.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días laborables siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, estas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Las cantidades entregadas hasta la fecha de la resolución, como consecuencia de la aplicación del convenio, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder.

Capítulo II

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Art. 6. *Comisión Paritaria de Interpretación del convenio.*—1. Como Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y para resolver cuantas dudas interpretativas puedan surgir entre las partes, se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos vocales en representación de la Empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible desde la solicitud y puesta en conocimiento por una de las partes a la otra, y en función de la disponibilidad de los vocales de ambas partes, el cual no excederá en ningún caso de tres días laborables, procediéndose a levantar acta de las resoluciones tomadas o incluso de la incomparecencia de la otra parte.

A las reuniones de esta comisión podrán asistir, en calidad de asesor externo, con voz pero sin voto, las personas que cada una de las partes considere oportuno, informando con antelación a la otra parte de dicho hecho.

La comparecencia será obligada por ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de la convocatoria.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del convenio, con carácter previo al proceso arbitral o judicial, quedando entretanto en suspenso cuales quiera plazos administrativos o judiciales.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas, siendo funciones específicas de la misma las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean atribuidas por las partes.

2. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 7. *Facultad de organización.*—1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará, en cada caso, las normas pertinentes y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

2. Son materia de organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de la empresa, la determinación de las estructuras que en cada momento mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

Capítulo IV

Art. 8. *Contratación, períodos de prueba y ceses.*—1. La contratación podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio, y deberá formalizarse en todo caso por escrito, entregando la copia básica a la representación de los trabajadores.

A los trabajadores con contrato de duración determinada, al amparo de la normativa legal, y a los contratados a tiempo parciales, les resultará de aplicación este convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en este convenio.

La Dirección determinará el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, informando a la Representación de los Trabajadores y Sindical sobre el puesto o los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. La Dirección de la Empresa velará por la aplicación objetiva y por el exacto cumplimiento de la legalidad en el ingreso de personal, incluida la contratación, informando a la Representación de los Trabajadores del resultado de las pruebas teórico/prácticas de índole profesional a que puedan ser sometidos los candidatos. Se exceptúan de este régimen los ingresos para puestos excluidos del ámbito personal del convenio.

Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

En todo caso, se mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: Hasta seis meses.
- b) Restante personal: Hasta dos meses.

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

3. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos, quince días naturales de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo V

Art. 9. *Norma de valoración de Puestos de Trabajo.*—Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. El resultado de dichas clasificaciones será comunicado a la representación de los trabajadores.

Para los puestos de nueva creación o aquellos otros cuyo contenido haya variado de manera significativa, les será revisada su valoración en concordancia con el puesto o la modificación sufrida y de ello se dará cuenta a la representación de los trabajadores.

Si como consecuencia de lo anterior, se definiera una banda o nivel salarial superior en cuantía económica al puesto de nueva creación o el ostentado cuyo contenido variara sustancialmente, la retribución se ajustará convenientemente.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, se atenderá a factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Art. 10. *Grupos Profesionales.*—Atendiendo a que el puesto esté encuadrado en una actividad operativa o administrativa se definen los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo Profesional I y II. Directores.

Criterios generales. Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por su personal a su cargo, si lo tuviese, y responde de su formación.

- b) Grupo profesional III. Jefe de Unidad/Gerente.

Criterios generales. Personas que coordinen y dirijan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

- c) Grupo profesional IV. Jefes de Proyecto/Mandos intermedios.
Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.
- d) Grupo profesional V a VIII. Técnicos/Administrativo.
Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de independencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación. La empresa determinará el encuadre y las funciones que debe adoptar el trabajador en cada caso, siendo la encargada de ajustar y modificar a las categorías profesionales en función de criterios de experiencia, méritos y formación de cada trabajador.
- e) Grupo profesional IX. Auxiliares.
Criterios generales. Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con una responsabilidad limitada y supervisión sistemática.

Art. 11. *Puestos Tipo*.—Se establecen las siguientes categorías dentro de los grupos expuestos:

- Técnicos:
 - Grupo de Auxiliares:
 - Auxiliar.
 - Grupo de Técnicos:
 - Júnior.
 - Intermedio.
 - Sénior.
 - Grupo Jefes de Proyecto:
 - Júnior.
 - Intermedio.
 - Sénior.
 - Grupo Jefe de Unidad/Comercial:
 - Jefe de Unidad.
 - Comercial.
- Administrativos:
 - Grupo de Auxiliares:
 - Auxiliar
 - Grupo Administrativos:
 - Júnior.
 - Intermedio.
 - Sénior.
 - Grupo Mando Intermedio:
 - Júnior.
 - Intermedio.
 - Sénior.
 - Grupo Gerente:
 - Gerente.
- Directivos:
 - Grupo Directivos:
 - Director.
 - Subdirector.

Capítulo VI

Formación profesional

Art. 12. *Objetivos de la formación.*—1. Constituye objetivo primordial de la Dirección promover la formación, capacitación y el perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.
- d) La Dirección y la representación de los trabajadores definirán un presupuesto anual, en función de la disponibilidad económica existente en los fondos sociales tripartitos destinados a este fin, y todo ello con el compromiso formal de agotar su disponibilidad económica con carácter anual. Este presupuesto será regulado a través del correspondiente plan anual de formación, afectando a todos los trabajadores, y será destinado íntegramente para la realización de cursos de formación, atendiendo a los criterios de proporcionalidad y necesidad operativa, que se detecte en el mencionado Plan de Formación.

Art. 13. *Comisión para la Formación.*—La función principal de esta comisión será colaborar activamente en la definición del Plan de formación así como en la distribución de los fondos destinados a tal fin.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la formación en la empresa, tanto para responder con eficacia a las nuevas oportunidades de negocio en un ámbito tecnológicamente cambiante, como para servir de elemento motivador del personal y de instrumento de desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

Por consiguiente, el desarrollo de una política adecuada de Formación afecta, tanto a los órganos de la empresa responsables de la gestión de los Recursos Humanos, como a los trabajadores y sus órganos de representación.

Por tanto para propiciar el trabajo conjunto de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores en este ámbito se constituye el Comité de Formación que estará formado por los siguientes miembros:

- Dos miembros designados por la Dirección de la Empresa.
- Dos miembros designados por la Representación de los Trabajadores.

Las funciones de este Comité de Formación y Promoción serán las siguientes:

- Conocer y participar en la elaboración de los planes anuales de formación, de acuerdo con las necesidades formuladas por las distintas áreas de la Empresa y elaborados por el área de formación.
- Proponer procedimientos para facilitar la promoción interna.
- Conocer las propuestas de formación/certificación individuales y su eventual consideración dentro de las acciones formativas de la Empresa.

El comité de Formación y Promoción se reunirá al menos una vez cada tres meses bien por iniciativa de la Dirección o por parte de la Representación de los Trabajadores.

Capítulo VII

Situaciones del personal

SECCIÓN 1

Suspensión y extinción del contrato

Art. 14. *Causas y efectos de la suspensión.*—1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto con las establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas concordantes.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación vigente en materia de Seguridad Social y no interrumpirá el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

5. La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el capítulo XII relativo a faltas y sanciones.

Art. 15. *Maternidad*.—1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previs-

to para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del ET.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La empresa reservará, con el fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo de las trabajadoras embarazadas y en la medida que el centro de trabajo lo permita, plaza de garaje, de uso exclusivo y personal y todo ello a contar del quinto mes de embarazo.

Art. 16. *Paternidad*.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 16, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 17. *Excedencias*.—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa: La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el

primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 18. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*—1. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, este deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.

SECCIÓN 2

Permisos

Art. 19. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador/a, quince días naturales (a disfrutar desde el primer día laborable del trabajador siguiente al hecho causante).
- b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido, siete días naturales. Por fallecimiento de ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador/a (consanguíneos o afines), dos días naturales, ampliables hasta tres si la distancia fuera mayor de 100 km, y hasta cuatro en total si tuviera que desplazarse 250 km o más, a contar desde el Centro de Trabajo (a disfrutar desde el día siguiente natural a producirse el hecho causante o desde el mismo día si no se ha iniciado la jornada laboral).
A los efectos de consideración como “conviviente reconocido” el trabajador deberá presentar:
 - Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constando en el mismo igual domicilio para ambos.
 - Declaración Jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o conviviente reconocido o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. A los efectos prácticos del cómputo de los días de permiso a los que se refiere este apartado se tendrá en cuenta que la duración del permiso no podrá ser superior al número de días que el familiar esté hospitalizado(a disfrutar durante el período que se produzca el hecho causante). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales en el que al menos uno de estos días será día efectivo de trabajo (a disfrutar desde el día siguiente natural a producirse el hecho causante o desde el mismo día si no se ha iniciado la jornada laboral). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable (a disfrutar el mismo día que se produzca el hecho causante).

- f) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable (a disfrutar el mismo día que se produzca el hecho causante).
- g) Presentación a exámenes: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial (a disfrutar el mismo día que se produzca el hecho causante).
- h) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica del trabajador, debidamente justificada. Se intentará que las consultas se realicen, en la medida de lo posible, fuera del horario laboral.
- i) Por asistencia a consulta médica de un miembro de la unidad familiar, entendiéndose incluidos en este apartado el cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, ascendiente o descendiente hasta primer grado y cualquier familiar dependiente que conviva con el trabajador y todo ello con un límite anual máximo de dieciocho horas. Una vez sobrepasado este límite máximo de dieciocho horas, las horas que lo superen, deberán ser recuperadas por el trabajador como tiempo de trabajo efectivo.
- j) Un día anual de libre disposición
- k) Por cualquiera de los motivos establecidos en la normativa laboral vigente, en los términos y por los plazos recogidos en la misma, debidamente justificados.

Art. 20. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores, con antigüedad igual o superior a un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar hasta quince días laborables de permiso sin sueldo, previa solicitud y autorización por la Dirección de la Empresa, que vendrá obligada a concederlo siempre y cuando que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de discrepancia, se someterá a la comisión de interpretación y vigilancia, que decidirá al respecto.

Este permiso no retribuido solo podrá ser disfrutado una vez cada dos años, entendidos como tales ejercicios económicos completos.

Art. 21. *Lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y en un solo período, en cuyo caso el período de disfrute será de catorce días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 22. *Nacimiento hijos prematuros.*—En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con suficiente antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 23. *Guarda legal.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá prea-

visar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 24. *Víctimas violencia género.*—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación que se establezcan.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Capítulo VIII

Tiempos de trabajo y descansos

SECCIÓN 1

Jornadas

Art. 25. *Jornada anual de trabajo.*—1. A partir de 2014 la jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo y por imperativo legal se dispusiera una jornada en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regule la Ley.

A los efectos prácticos de la implantación de lo anteriormente establecido, se continuará grafiando una jornada de 1.800 horas/año, distribuidas según los criterios que más adelante se detallan, en lo que a Jornada de Presencia y Obligatoria se refiere.

Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Art. 26. *Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.*—1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa. El mismo tendrá derecho a acceder a sus datos de acceso y obtener copia de los mismos en cualquier momento.

3. En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible.

Art. 27. *Calendario y horario.*—A efectos de cómputo del número de horas totales de trabajo efectivo anual, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el horario en que se recoja la distribución de las mismas.

Se establecen como días de Jornada Intensiva, los comprendidos en el período de tiempo entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, así como todos los viernes del año.

El horario a realizar en las diferentes jornadas será el que a continuación se detalla:

- Jornada de 8.15 a 8.45 horas efectivas (según necesidad de ajuste en el calendario anual) entre las 7.45 am y las 19.00 pm en días de jornada partida, con una hora de comida que podrá disfrutarse entre las 13.00 y las 15.00 horas.
- Jornada de 7.00 horas efectivas entre las 7.45 am y las 16.45 pm en días de jornada intensiva.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos.

El exceso de horas que se produzca por la realización del horario establecido anteriormente, se ajustará mediante la concesión de días en los puentes establecidos (un día máximo por semana) del año.

Si aun así existiera exceso de horas, estas se compensarán por días de libre disposición equivalentes al mencionado exceso.

Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas anualmente, se respetarán las existentes en este Convenio Colectivo. Y todo ello, respetando en un mínimo del 75 por 100 la estructura del horario reflejado en este apartado. El horario definitivo de cada trabajador se ajustará función de las necesidades del servicio y/o del cliente, en cuyo caso serán planificadas en función de dichas necesidades y sin sobrepasar el la jornada anual establecida. Estos casos serán puestos en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Art. 28. *Teletrabajo.*—La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral puede aportar a la empresa y a sus trabajadores, y que permitirá una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Ambas partes acuerdan desarrollar un Acuerdo de Teletrabajo, declarando que es su común interés progresar en su implantación, y a estos efectos, durante la vigencia del convenio y en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se realizará el seguimiento de este compromiso de mejora, con referencia a la evolución de la productividad y los indicadores utilizados, que reporte ventajas para todos, así como ir progresivamente incrementando el número de trabajadores que disfruten de esta nueva modalidad de trabajo.

Se garantiza que el teletrabajo no supondrá ningún menoscabo en cuanto a las medidas de seguridad y salud laboral.

SECCIÓN 2

Descansos

Art. 29. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones retribuidas para todo el personal serán de veintidós días laborables anuales.

2. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

4. El disfrute de las vacaciones podrá realizarse en hasta tres períodos a elección del empleado disfrutándose al menos quince días laborables en el período comprendido del 20 de junio al 15 de septiembre. La división en mayor número de períodos deberá ser autorizada expresamente por el Director correspondiente del que dependa el empleado afectado.

5. Las vacaciones correspondientes a un año podrán ser disfrutadas hasta el 31 de enero del año siguiente como fecha límite. Todo el personal que en la fecha indicada del 31 de enero no haya disfrutado de dichas vacaciones, perderá el derecho al disfrute de las mismas.

No obstante lo anterior, y solamente de forma excepcional por motivos estrictamente laborales, se podrá cursar solicitud de ampliación de dicho período a Recursos Humanos, por el Director correspondiente, para aquel trabajador al que se le requiera que no pueda disfrutarlos dentro del período marcado. Estas situaciones especiales serán comunicadas a la representación social.

6. Y todo lo anteriormente expuesto, teniendo en consideración lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo IX

Sistema retributivo

SECCIÓN 1

Retribuciones

Art. 30. *Sistema retributivo.*—1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base distribuido en doce mensualidades (quedando prorrateadas en ellas las dos gratificaciones extraordinarias) y es el pactado en el contrato laboral de cada trabajador con las revisiones posteriores que este hubiera tenido.

2. El salario deberá ser satisfecho por mensualidades. Se abonará mediante transferencia bancaria en el número de cuenta comunicada por el trabajador a la empresa a tal efecto. Serán personales y nominativos y deberá hacerse efectiva en la cuenta del empleado no más tarde del último día hábil de cada mes.

3. Las tablas salariales de referencia serán las que en cada momento se apliquen en el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio número 9901355).

4. Los salarios base pactados en el presente convenio para el año 2013, en cómputo anual, por grupos y categorías profesionales vigentes entonces, son los que se establecen a continuación.

	Banda Salarial	
	Mínima	Máxima
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS		
Grupo de Auxiliares	12.000	16.000
Auxiliar		
Grupo de Técnicos y Administrativos:	15.000	40.000
Junior	15.000	17.500
Intermedio	16.000	25.000
Sénior	20.000	40.000
Grupo Jefes de Proyecto y Mando Intermedio	22.500	40.000
Junior	22.500	27.500
Intermedio	25.000	32.500
Sénior	30.000	40.000
Grupo Jefe de Unidad y Gerente / Comercial	32.500	50.000
Junior	32.500	40.000
Intermedio	37.500	45.000
Sénior	42.500	50.000
DIRECTIVOS		
Grupo Directivos		
Director		
Subdirector		

SECCIÓN 2

Estructura general de las retribuciones

Art. 31. *Sueldo o salario base. Gratificaciones extraordinarias.*—El salario base es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias de igual cuantía y que se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

El salario base se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo de las primas del Seguro de Vida y Accidentes.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de igual cuantía que una mensualidad, percibiendo ambas gratificaciones de forma prorrateada junto con las doce mensualidades anuales.

SECCIÓN 3

Complemento salarial

Art. 32. *Complementos por cantidad de trabajo.*—En lo relativo a trabajos extraordinarios se estará según se detalla a continuación:

- a) Servicios de Soporte con Teléfono Móvil de guardia 7 × 24:
- Compensación económica de 600 euros/mes si se requiere presencia física en instalaciones del cliente si remotamente no se solucionan las incidencias. (Este importe contempla tanto estar de guardia como todas las intervenciones que tuvieran lugar por incidencias. Solo se compensaría adicionalmente el gasto del desplazamiento a las instalaciones del cliente si fuera necesario acudir).
 - Compensación económica de 300 euros/mes si no se requiere presencia física en instalaciones del cliente aunque no se solucione incidencia. (Este importe contempla tanto estar de guardia como todas las intervenciones que tuvieran lugar por incidencias).

Para ambos casos la compensación económica será independiente del número de servicios y/o clientes a atender, salvo excepciones que debidamente justificadas que serán fijadas por el responsable de la unidad.

Deberá mediar, como mínimo, ocho horas entre la finalización del servicio y el comienzo de la jornada ordinaria.

- b) Compensación por trabajos programados en horarios especiales o fuera de jornada diaria normal:
- Lunes a viernes no festivos, de 8.00 h a 19.00 h: No hay compensación de ningún tipo, siempre y cuando no se sobrepase la jornada anual establecida.
 - Lunes a viernes no festivos, de 19.00 h a 22.00 h: Solo compensación en horas 1,5 de libranza por cada hora trabajada en ese período siempre y cuando no se sobrepase la jornada anual establecida.
 - Lunes a viernes no festivos, de 22.00 h a 8.00 h: Compensación en horas 1,75 de libranza por cada hora trabajada en ese período siempre y cuando no se sobrepase la jornada anual establecida.
 - Sábados y festivos, 00.00 h-24.00 h: Compensación en horas 2 de libranza por cada hora trabajada en ese período siempre y cuando no se sobrepase la jornada anual establecida.

En el caso de realización de trabajos programados, salvo pacto entre empresa y trabajador, deberá mediar un descanso mínimo de ocho horas entre la realización de estos trabajos y el inicio de la jornada laboral ordinaria.

Art. 33. *Dietas.*—Se determina como concepto extrasalarial, cuya finalidad será resarcir a los trabajadores de los gastos que se produzcan como consecuencia de los desplazamientos efectuados por motivos laborales fuera del lugar de residencia habitual.

Los importes de las dietas serán los siguientes:

- a) Desplazamientos que se produzcan en territorio español 37 euros/día.
- b) En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100 (18,50 euros/día), siempre y cuando se regrese al domicilio antes de las veinte horas.
- c) En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio (24,67 euros/día).
- d) La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En casos de desplazamiento internacional, la dieta será de 65 euros/día o la reflejada en el Procedimiento de Viajes, si esta fuese superior.

Adicionalmente a lo anterior y en todos los casos, el alojamiento y el transporte correrá a cargo de la Empresa.

Art. 34. *Kilometraje.*—Cuando el trabajador use su vehículo propio para trasladarse, por motivos laborales, se le abonará una compensación económica equivalente a la cuantía que fije el Ministerio de Economía y Hacienda exenta de IRPF (actualmente 0,19 euros) por kilómetro recorrido.

SECCIÓN 4

Incrementos salariales

Durante la vigencia del Convenio Colectivo el incremento económico general, a aplicar a los conceptos retributivos, será el que se determine por el Consejo de Administración de la Compañía a propuesta de la Comisión de Nombramiento y retribuciones.

Dicho incremento conformará una masa salarial que será repercutida a los trabajadores a propuesta de sus responsables y en función del desarrollo y eficiencia de cada trabajador en su puesto de trabajo y todo con el visto bueno del superior inmediato.

No habrá subidas generalizadas ni referenciadas al IPC respetándose siempre las retribuciones mínimas y revisiones que, llegado el caso, pudieran ser de aplicación por el Convenio Sectorial de referencia.

Art. 35. *Abono de las revisiones.*—La revisión salarial que pudiera corresponder cada año se realizará, en caso de ser positiva, en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al que haga referencia.

Los nuevos valores así obtenidos servirán como punto de partida para el siguiente incremento salarial a cuenta.

Art. 36. *Productividad, movilidad y calidad en el empleo.*—Es objetivo prioritario de la empresa alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Estas mejoras podrían dar lugar a la supresión de puestos de trabajo y a la creación y modificación de otros, dando lugar a una progresiva optimización de la plantilla necesaria para la producción y el mantenimiento del empleo.

Los representantes de los trabajadores conocerán las causas antedichas y serán oídos en relación con los planes de reestructuración y formación que se programen para adaptar a los trabajadores a sus nuevos cometidos, si estos planes fueran necesarios, además de recibir información sobre el aprovechamiento y los resultados de dichos cursos.

Capítulo X

Acción social

Art. 37. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*—1. Se establece una prestación por enfermedad o accidente con el fin de que los trabajadores, en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la prestación de la Seguridad Social hasta el porcentaje correspondiente, según se detalla a continuación, de su Salario Base según convenio y todo ello por un período máximo de doce meses, prorrogable por otros seis meses, de acuerdo con los criterios establecidos por la Seguridad Social y con las siguientes particularidades:

- En caso de accidente de trabajo desde el primer día de baja el 100 por 100 del Salario Base.
- En caso de enfermedad común desde el primer día de hospitalización el 100 por 100 del Salario Base.
- En caso de enfermedad común, sin hospitalización, con parte de baja a partir del primer día de baja el 100 por 100 del Salario Base.
- En caso de enfermedad común, sin parte de baja, se aplicará lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. El porcentaje a complementar las prestaciones de la Seguridad Social referido en el punto 4.º del apartado anterior, hasta el momento del alta o hasta que se produzca la baja en la Compañía, estará en función del número de días de absentismo individualizado que cada trabajador tenga, en el período de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja. En función de ello las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán según se detalla a continuación:

Nº de Días de absentismo individualizado en los 12 meses anteriores	Complemento a las percepciones de la SS hasta alcanzar el % del Salario según convenio
0	100%
< 5	90%
>=5 y < 10	85%
>=10	Sin complemento

3. Se define absentismo laboral como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir”, excluyéndose de ello las Vacaciones, las Licencias y Permisos así como las Actividades Sindicales reguladas en este Convenio Colectivo.

4. En todo caso, la prestación complementaria aquí mencionada no se hará efectiva cuando se produzca la extinción de la relación laboral o en el caso de que el trabajador pase a situación de informe propuesta de invalidez.

5. La Dirección establecerá las garantías que estime oportunas para evitar cualquier irregularidad en su percepción, entre las que, con carácter obligatorio, figura que el enfermo o accidentado deberá acudir al Servicio Médico tantas veces como sea requerido por el mismo, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

7. Todo lo dispuesto anteriormente no será de aplicación para los supuestos de baja por maternidad/paternidad o por procesos de incapacidad laboral derivados de esta causa.

Y todo lo anterior, siempre y cuando la salud del trabajador lo permita.

Art. 38. *Seguro de Vida y Accidentes.*—Con carácter general se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características:

- En caso de fallecimiento natural o invalidez absoluta y permanente por enfermedad, la indemnización a percibir será la equivalente a tres salarios base anual.
- En caso de fallecimiento por accidente o invalidez absoluta y permanente por accidente, la indemnización a percibir será la equivalente a seis salarios base anual.
- En caso de invalidez permanente parcial por accidente, la indemnización será proporcional al capital equivalente a seis salarios base anual de acuerdo con el baremo establecido en la póliza de seguro.
- Primas: Correrán en su totalidad a cargo de la Empresa.
- Edad Límite: Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce la declaración administrativa del accidente laboral o no laboral o la causa determinante de la enfermedad profesional o la fecha de la sentencia definitiva de reconocimiento de la prestación.

Tendrá consideración de accidente de trabajo el tránsito entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo y viceversa, así como el de los miembros del comité de empresa en viajes para realizar funciones inherentes a su puesto, siempre que hayan sido comunicados previamente a la empresa.

Art. 39. *Seguro Médico.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un seguro médico privado con la Compañía que designe la empresa, de cuyos costes se hará cargo la misma.

Durante el primer trimestre del año, el empleado podrá dar de alta en su póliza a su cónyuge y/o a sus hijos menores o iguales de veinticinco años, corriendo a cargo de la empresa un 25 por 100 del coste de dicha póliza y un 75 por 100 a cargo del trabajador.

Art. 40. *Ayuda a Comida.*—Se establece una subvención por comida por día de asistencia al trabajo, de 10 euros, para su percepción en forma de ticket/tarjeta restaurante, u otra que oferte la Empresa.

Dicha Ayuda será abonada únicamente en días de jornada partida, siempre que se haya realizado, como mínimo un 50 por 100 de dicha jornada.

Art. 41. *Plan de Formación.*—Se elaborará un plan que recogerá las necesidades formativas del personal para su puesta al día y para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los principios básicos que inspirarán esta política serán:

- La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permita mantener y aumentar la competitividad de la empresa.
- La formación no se concibe como una acción aislada, sino como un proceso permanente, que desde la Empresa se tiene que impulsar a través de la formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.

- El plan de formación se mantiene como el eje fundamental sobre el cual giran todas las líneas de trabajo en formación, siendo las principales el acceso universal para toda la plantilla, la mejora continua de los indicadores de calidad y aprovechamiento.

Ambas partes apuestan por un modelo de formación que potencie el rol del Profesor Interno y el uso de las plataformas de aprendizaje, así como las tecnologías de la información y todo ello sobre la base del concepto de autoformación mediante la implantación de nuevos formatos de aprendizaje.

La Dirección orientará el/los planes de formación a las necesidades del negocio, con el propósito de mejorar la empleabilidad de sus trabajadores, haciendo un ejercicio de recogida de necesidades de formación y actualizando estos planes de forma continua. En este contexto el catálogo de cursos de formación se convierte en la pieza que garantiza la actualización de los conocimientos y las capacidades de los profesionales de la Empresa y todo ello mediante la utilización de las adecuadas instalaciones y con los medios audiovisuales técnicos necesarios, para la correcta impartición de la formación.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral Prevención de riesgos laborales

Art. 42. *Principios generales.*—1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

3. La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Art. 43. *Comité de Seguridad y Salud.*—1. Constitución: Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente convenio, la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud.

2. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este comité donde la dirección de la empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Composición: El Comité de Seguridad y Salud estará formado paritariamente de acuerdo a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

4. En las reuniones del comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

5. Reuniones: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá periódicamente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y fundamentado en circunstancias extraordinarias.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
- c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

- d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- e) Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- f) Todos los demás cometidos y funciones que determine la LPRL.

Art. 44. *Medidas de Emergencia.*—El artículo 20 de la LPRL establece determinadas obligaciones de seguridad en previsión de posibles situaciones de emergencia. Teniendo en cuenta que existe la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia así como adoptar las medidas necesarias en diversas materias como son: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

El personal así designado deberá estar suficientemente formado y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias anteriormente señaladas y todo ello teniendo en cuenta el Plan de Emergencia Interior (PEI) implantado en el Centro de Trabajo.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial.

Capítulo XIII

Derechos de representación colectiva y sindical

Art. 45. *Facultades y garantías.*—Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales) en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. Los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán acumular sus créditos horarios en uno o varios de sus componentes.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 46. *Representación de los trabajadores.*—La representación unitaria se compone de:

- Comité de empresa:

Se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sus miembros dispondrán del crédito horario marcado en el Estatuto de los Trabajadores, con un mínimo de veinte horas mensuales.

La empresa facilitará los medios materiales propios para el funcionamiento de los órganos de representación de los trabajadores. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios para cada Sindicato con representación y de un local habilitado para las reuniones del comité de empresa.

Los representantes de los trabajadores podrán informar a los mismos durante la jornada laboral, siempre que no obstruya el correcto funcionamiento de la dinámica de trabajo.

Los créditos horarios anteriormente indicados en ningún caso serán considerados como adicionales a los legalmente reconocidos.

La empresa recibirá y valorará todas las consideraciones, sugerencias y quejas que la representación de los trabajadores le entregue respecto de las materias tratadas en el presente convenio.

Art. 47. *Derechos de cargos electivos del sindicato.*—Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al

empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 48. *Derecho de las secciones sindicales.*—Las Organizaciones Sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos Individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la Elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Art. 49. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo XIV

Otros beneficios sociales

Art. 50. *Fondo Social.*—Además de los beneficios sociales ya mencionados, se destina a fondos sociales la cantidad de 10.000 euros anuales.

Este fondo será administrado por una representación paritaria constituida al efecto por dos miembros designados por la dirección y dos miembros designados por el comité de empresa.

Los criterios aplicables para realizar la designación de estos fondos serán concertados en cada caso por dicha comisión paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Ambas partes acuerdan desarrollar y redactar un Plan de Igualdad para la empresa, durante el período de vigencia del convenio, como instrumento de mejora de las relaciones laborales y clima laboral, que permita optimizar las capacidades y productividad de toda la plantilla, con el objetivo de eliminar cualquier desequilibrio que pueda existir entre mujeres y hombres.

En representación de la Empresa y de los trabajadores.—Firmado.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Asistentes:

- Por la empresa: Don Eduardo Peláez, don Augusto Carmena, don José María Maldonado y don Jesús Maroto.
- Por la representación de los trabajadores: Don Manuel Alonso, don Domingo Quesada, don José Manuel Miguel, doña Ana Isabel Giménez, don Ángel Ángel Lenas, don Ricardo Vázquez, doña Esther Rubio, don Miguel Ángel Rojo, don Isidro del Río y don Francisco Javier López.

En Madrid, a 20 de enero de 2009.—Siendo las quince y treinta horas, reunidos, de una parte, la representación empresarial, y de la otra, la representación social, anteriormente citadas, con motivo de la constitución de la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”, en cumplimiento de los artículos 87 y 88 del ET, y dentro del plazo previsto en el artículo 89 del E.T., con motivo del inicio del proceso negociador,

ACUERDAN

- a) Constituir la comisión negociadora del II Convenio Colectivo de “Avanzit Tecnología, S. L. U.”.
- b) La comisión estará compuesta por los siguientes miembros:
 - Por la representación empresarial: Don Eduardo Paláez, don Augusto Carmena, don Luis García Merchán, don José Marta Maldonado y don Jesús Mango.
 - Por la representación social: don José Manuel Miguel, doña Ana Giménez, don Fernando da Pablo, don Carlos Ortega y don Domingo Quesada.

Asimismo, se establece que podrá intervenir en las reuniones don Miguel Ángel García, en representación de la sección sindical.

Igualmente, se establece que ambas partes podrán, previo aviso a la otra parte, modificar los miembros de su representación dentro del colectivo anteriormente legitimado (por parte de la representación social, la totalidad de miembros del comité de empresa).

- c) Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente para negociar el citado convenio, y ello, como interlocutores válidos; de acuerdo con los artículos 87 y 88 del E.T.
- d) Ambas partes designan libremente como secretario de la comisión negociadora a don Jesús Maroto que, con el apoyo de don José Manuel Miguel, se encargará de la redacción de cada acta de reuniones.

Se establece, como fórmula acordada por ambas partes, que se deberá levantar acta de todas las reuniones mantenidas. En ellas, se resumirá de manera general el contenido de la reunión y en el caso de que alguna de las partes quiera especificar e incidir en algún tema para que se incluya en el acta, así lo hará saber al secretario. Las actas, para su completa validez, deberán ir firmadas por dos representantes de ambas partes (don José Manuel Miguel y don Domingo Quesada, por la parte social, y don José María Maldonado y don Jesús Maroto, por la parte empresarial).

- e) Se establece que todos los acuerdos alcanzados por ambas partes en la negociación quedan supeditados a la aprobación definitiva y firma del convenio colectivo. De no ser así, no tendrán validez.

De igual forma, la representación social incide en que el ulterior acuerdo al que se llegue estará supeditado en todo caso a la aprobación definitiva de la asamblea. La parte empresarial entiende que así debe ser.

- e) Ambas partes podrán contar con la asistencia, en las deliberaciones, con los asesores externos que estimen oportunos, que intervendrán con voz pero sin voto, y previa comunicación de asistencia de los mismos a las reuniones a la otra parte.
- f) Se fija el siguiente calendario de negociación:
- Entrega de plataformas a la otra parte en un plazo de dos semanas. Se fija una fecha aproximativa del 4 de febrero.
 - Reuniones semanales tras dicha fecha para la negociación fluida, hasta alcanzar un grado de reuniones permanentes en caso de culminación de la negociación. A solicitud de la parte social, se procurará que las reuniones sean a primera hora de la mañana.
 - Asimismo, se convocarán reuniones extraordinarias siempre que una de las partes lo solicite.

Dentro del calendario de negociación establecido, la empresa considera que el crédito horario de la representación social no se verá afectado por las horas dedicadas a la negociación del convenio, es decir, dichas horas quedarían fuera del cómputo sindical. No obstante, exige a la representación social, máxima profesionalidad al respecto. Al mismo tiempo indica que permitirá la convocatoria de asambleas con motivo de informar a la plantilla de las distintas fases de la negociación.

- g) Se anota la errata que venía incluida en la Comunicación a representación social del inicio de las negociaciones, donde se preveía una vigencia desde 2008 a 2012. Ambas partes reconocen que la vigencia vendrá establecida en la negociación; será materia de ella, y apuestan por una vigencia a medio-largo plazo, que dé estabilidad a la Compañía.
- h) Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe, de forma dinámica y eficaz, con el mutuo objetivo de mejorarla estabilidad y calidad en el empleo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, suscriben la presente acta en el lugar y fecha al principio indicados.

Representación empresarial: José María Maldonado (firmado), Jesús Maroto (firmado).—La representación social: Domingo Quesada (firmado), José Manuel Miguel (firmado).

(03/5.890/16)

