

10107 *ORDEN de 8 de abril de 1998 por la que se inscribe en el Registro de Fundaciones Culturales de Competencia Estatal la denominada «Fundación Amigos de la Ópera de Madrid» (FAOM).*

Visto el expediente de inscripción en el Registro de Fundaciones Culturales de Competencia Estatal de la denominada «Fundación Amigos de la Ópera de Madrid» (FAOM), instituida y domiciliada en Madrid, calle Mayor, número 6, quinto.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por don Juan Cambreleng Roca, en su propio nombre y derecho, haciéndolo además en nombre y representación como mandatario verbal de don Juan José Barco Jiménez y doña Clotilde Calvo Sánchez Pacheco, don José María Stampa Braun, doña Mónica Altaras Amram, don Gregorio Marañón Bertrán de Lis, don Daniel de Linos Ortiz, doña Teresa Cajal Ballesteros, doña María Victoria Arechabala Fernández, don Juan Antonio García Díez, don Francisco Fernández Marín, don Santiago Salaberry Barañano, don José López López, don Gonzalo Crespi de Valdaura Bosch Labrus, don Íñigo Cavero Lataillade, don Julio de la Peña del Rosal, todos ellos en su propio nombre y derecho y solidariamente en nombre y representación de la Asociación de Amigos de la Ópera; don Carlos Díaz Llado, en nombre y representación de la mercantil «Vallehermoso, Sociedad Anónima», y don Jacques Marcel Muller, en nombre y representación de la mercantil «Rover España, Sociedad Anónima», se procedió a constituir una fundación de interés general, de carácter cultural, de ámbito estatal, con la expresada denominación en escritura pública, comprensiva de los estatutos que han de regir la misma, ante el Notario de Madrid don José Antonio Escartín Ipiens el día 13 de noviembre de 1995, complementada por otra escritura de nombramiento de cargos ante el mismo Notario y de fecha 13 de febrero de 1998.

Segundo.—La «Fundación Amigos de la Ópera de Madrid» (FAOM) se dedica a la satisfacción de necesidades espirituales, fundamentalmente culturales y docentes, como es la promoción y el desarrollo al máximo posible en cada momento del teatro lírico, la ópera y la zarzuela, en concreto, en toda España, pero de modo muy especial en el Teatro Real y en el Teatro de la Zarzuela. A modo ilustrativo, pero no limitativo, la fundación se dedica, de acuerdo con los programas aprobados por su patronato, a los fines siguientes, tanto de promoción y oferta de cultura y espectáculos, como de educación musical ciudadana y demanda de aquéllos y formación de profesionales de los mismos: a) Erigir al Teatro Real y al Teatro de la Zarzuela en centros principales de irradiación cultural en Madrid, España y el resto del mundo, con dedicación especial a la ópera y la zarzuela, colaborando al máximo posible con sus administradores en cada momento. b) Contribuir a que se ofrezca a través de las aportaciones convenientes la más amplia programación de sesiones de ópera y zarzuela en Madrid, con la calidad más elevada posible en cada momento, colaborando con todos los gestores, tanto en la selección de títulos e intérpretes como en la financiación de las temporadas y los espectáculos, así como en la difusión de los mismos en el resto de España y en el extranjero, hasta conseguir que Madrid compita dignamente en cantidad y calidad de su oferta lírica con las principales capitales y ciudades líricas del mundo. c) Fomentar el gusto y disfrute de la música, particularmente la ópera y la zarzuela. d) Formar músicos e intérpretes de ópera y zarzuela con la mayor calidad y dignidad posible, y apoyar la investigación musical. e) Colaborar al máximo con la Asociación de Amigos de la Ópera de Madrid en el cumplimiento de sus fines, así como con otros agentes sociales que coincidan con los fines fundacionales.

Tercero.—La dotación inicial de la fundación, según consta en la escritura de constitución, asciende a la cantidad de 41.899.447 pesetas, aportadas por: Asociación de Amigos de la Ópera/Rover España, 25.899.447 pesetas; Asociación de Amigos de la Ópera de Madrid, 15.000.000 de pesetas, y la mercantil «Vallehermoso, Sociedad Anónima», 1.000.000 de pesetas, constanding certificación de que dicha cantidad se encuentra depositada en entidad bancaria a nombre de la fundación.

Cuarto.—El gobierno, administración y representación de la fundación se encomienda a un patronato constituido como sigue: a) Patronos designados por la Asociación de Amigos de la Ópera de Madrid: Don Juan Cambreleng Roca, don José María Stampa Braun, don Juan José Barco Jiménez, doña Mónica Altaras Amram, don Gregorio Marañón Bertrán de Lis, don Daniel de Linos Ortiz, doña Teresa Cajal de Ballesteros, doña Clotilde Calvo Sánchez Pacheco, doña María Victoria Arechabala Fernández, don Juan Antonio García Díez, don Francisco Fernández Marín, don Santiago Salaberry Barañano, don José López López, don Gonzalo Crespi de Valdaura Bosch Labrus, don Íñigo Cavero Lataillade y don Julio de la Peña del Rosal. b) Patronos designados por mecenazgo: La mercantil «Vallehermoso, Sociedad Anónima», representada por don Carlos Díaz Lla-

do, y la mercantil «Rover España, Sociedad Anónima», representada por su Consejero delegado, don Jacques Marcel Muller; habiéndose nombrado los siguientes cargos: Presidente, don Íñigo Cavero Lataillade; Vicepresidentes, don Francisco Fernández Marín y don José María Stampa Braun; Secretario, don Santiago Salaberry Barañano, todos los cuales han aceptado expresamente sus cargos.

Quinto.—En los estatutos de la «Fundación Amigos de la Ópera de Madrid» (FAOM) se recoge todo lo relativo al gobierno y gestión de la misma.

Vistos la Constitución vigente, que reconoce en el artículo 34 el derecho de fundación para fines de interés general; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las fundaciones culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponde el ejercicio del protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación; considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción, por lo que, acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones.

Esta Secretaría General del Protectorado de Fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 31 de mayo de 1996, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales la denominada «Fundación de Amigos de la Ópera de Madrid» (FAOM), de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Mayor, número 6, quinto, así como el patronato cuya composición figura en el número cuatro de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 8 de abril de 1998.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaria general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10108 *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima» (antes «JCL España, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima» (antes «JCL España, Sociedad Anónima») (número de código 9008212), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 1998 de una

parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUJITSU SORBUS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima», que en la actualidad, o en el futuro, estén adscritos a sus centros de trabajo.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2 a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, ocupe puestos que impliquen funciones de mando —entre los que se incluyen los puestos de Directores, Jefes de Departamento y Jefes de Área o cualquier otro de distinta denominación que correspondan a los mismos niveles jerárquicos y funcionales y que no se encuentren especificados en las tablas salariales—, está excluido del ámbito del Convenio Colectivo en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo (tanto los conceptos salariales como extrasalariales), si bien el salario categoría no podrá ser inferior al establecido en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia del 1 de abril de 1997 hasta el 31 de marzo de 1998, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma, a salvo las particularidades que se prevean en el Convenio para determinadas materias.

Artículo 3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia de la vigencia del convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años fiscales de la compañía (1 de abril a 31 de marzo) al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.

2. Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, automáticamente el Convenio perderá eficacia y la Comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable

el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 5. *Exclusión de otros convenios Colectivos*

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a todos los convenios colectivos que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo así como a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía.

Artículo 6. *Cláusula de absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, concedidas voluntariamente por la empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidos a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión paritaria que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes designadas por y preferentemente, entre las personas que fueron miembros de la Comisión negociadora, pero en todo caso deben reunir la condición de representante legal de cualquiera de las partes.

2. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos, diez días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

3. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a salvo que con anterioridad a la misma haya desaparecido el motivo de la reunión.

4. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al que se podrá acompañar, en caso de desacuerdo, los informes en los que se recogerá la postura adoptada por cada una de las partes.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 8. *Sistema de cobertura de puestos de trabajo: Promoción interna.*

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá al principio de la promoción profesional del personal de la compañía. En cumplimiento de este principio se establecen como criterios para dicha cobertura, los siguientes:

1.º Se propiciará que las nuevas contrataciones no supongan menoscabo del derecho a la promoción interna del personal de plantilla, por lo que toda plaza que pueda implicar una promoción, deberá ser tratada como promoción interna.

2.º Los puestos de nueva creación o vacantes que se produzcan en la compañía, se cubrirán con aquellos trabajadores de plantilla que desempeñen su actividad en el departamento al que está adscrita la plaza vacante.

3.º En el supuesto de que el puesto de trabajo no pueda ser cubierto conforme al criterio anterior, será ofrecido como convocatoria de promoción interna, en las que las plazas a cubrir serán hechas públicas internamente y a las cuales podrán optar las personas pertenecientes a la plantilla de la empresa que así lo deseen, siendo reguladas y publicadas las condiciones de acceso a las que deberá cubrir la empresa.

Dentro del plazo indicado en la convocatoria, nunca menor a diez días, los empleados interesados podrán presentar sus solicitudes al Departamento

mento de Recursos Humanos, dando traslado a una copia de su solicitud al responsable del departamento en que desempeña su actividad profesional, a los solos efectos informativos.

4.º Los empleados de la empresa tendrán prioridad en el reclutamiento y preferencia como candidatos, a igualdad de condiciones, en la cobertura de la vacante.

5.º El proceso de cobertura se realizará con todas las garantías del procedimiento de selección del personal de la compañía, homologado según el Sistema de Calidad registrado por AENOR.

6.º La Dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores del contenido y alcance de las convocatorias y del resultado de las mismas.

Artículo 9. *Excepciones al sistema de provisión de plazas.*

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo previsto en el precepto anterior los siguientes casos:

- Los puestos de trabajo que impliquen funciones de «mando» y/o «confianza».
- Los supuestos en los que por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes la Dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante. En estos casos, la empresa justificará las causas de la urgencia a los representantes de los trabajadores.
- Los puestos que se revaloricen por el trabajo de quien los desempeñe e implique, de acuerdo con la legislación vigente, la necesidad de reconocer al trabajador su nueva categoría o grupo profesional.
- Los puestos de trabajo que sin implicar «mando» o «confianza» por sus características técnicas o por afectar a la organización de la empresa requieran ser cubiertos directamente por la Dirección.

Artículo 10. *Contratación temporal.*

La compañía podrá recurrir directamente a la contratación externa de trabajadores cuando vayan a ser contratados a través de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal.

Los trabajadores, una vez superada la duración máxima legal de la modalidad de su contrato temporal, podrán pasar a la condición de fijos de plantilla cuando concurren las siguientes características:

- Que la plaza no haya sido cubierta a través del sistema ordinario de provisión.
- Que la compañía siga necesitando sus servicios y el responsable del departamento haya emitido informe favorable de la actividad desarrollada durante el período de vigencia de su contrato temporal.

Artículo 11. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse este tipo de contratos cuando el trabajo o tarea a realizar esté vinculado a necesidades internas de la empresa o al contrato suscrito con un cliente, siempre y cuando se trate de actividades de duración determinada. Serán objeto del mismo trabajos tales como instalaciones, reparaciones, servicios profesionales y otros de análoga naturaleza.

En este tipo de contratos se especificará con precisión y claridad el carácter de la contratación y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya el objeto del contrato, realizándose siempre por escrito y dando copia del mismo a la representación de los trabajadores.

Dichos contratos reflejarán la naturaleza del trabajo, el ámbito geográfico que abarca dicho contrato y, en su caso, el número del contrato del cliente.

Artículo 12. *Período de prueba.*

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración será de:

- Directivos, Técnicos Titulados, Traductores y/o Intérpretes: Seis meses.
- Resto del personal: Dos meses.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, pero

únicamente hasta el término fijado, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

Artículo 13. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. La compañía fomentará la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, con la finalidad de adecuar sus capacidades y conocimientos ante la concurrencia, sobre todo, de las siguientes circunstancias: Aparición de nuevos productos o sistemas organizativos; desaparición del puesto que ocupa el trabajador; reincorporación de un trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total a un puesto compatible con sus capacidades residuales; promoción o cambio de puesto.

2. La compañía pondrá en marcha planes de formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua, vigente en cada momento.

3. Este tipo de formación profesional será impartida, preferentemente, durante la jornada laboral.

Artículo 14. *Comisión de formación.*

Se crea una Comisión mixta y paritaria, formada por tres miembros en representación de cada una de las partes, Dirección de la empresa y trabajadores, estos últimos deberán tener la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

Las competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Velar por el cumplimiento y desarrollo de los programas de formación implantados en la empresa.
- Proponer programas o medidas de formación profesional acordes con las necesidades que se detecten en determinadas áreas de actividad o de grupos de trabajadores.
- Impulsar y controlar que la participación de los empleados en los planes de formación resulte provechosa, eficaz para el desempeño del puesto de trabajo y contribuya a la realización del plan de desarrollo individual fijado anualmente.
- Conocer e informar el Plan Anual de Formación que en el marco del Acuerdo Nacional para la Formación Continua anualmente deberá presentar la Dirección de la compañía.
- Las competencias atribuidas por el Acuerdo Nacional de Formación Continua que sea de aplicación.

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores por la legislación vigente.

Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional distribuido en grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales, en la forma que se concreta a continuación:

Grupo de Técnicos:

Estos puestos dan apoyo directo y son responsables de la gestión y resolución de problemas técnicos planteados por el cliente de forma reactiva o proactiva.

Intervienen en actividades de instalación, reparación, mantenimiento, actualización de sistemas, corrección de defectos «hardware», «software», redes locales o telecomunicaciones. Deben reducir al máximo el tiempo de inmovilización de los equipos y repuestos y lograr la satisfacción del cliente.

Grupo de soporte/sistemas:

Este grupo engloba los puestos responsables de mantener y desarrollar la infraestructura técnica (equipo/productos, «hardware», «software», plataformas, bases de datos, etc.) que implica formación, soporte preventiva, postventa, supervisión, control y solución de problemas escalados. Da soporte técnico a las áreas realizando ensayos y pruebas de adecuación para asegurar que se mantenga la integridad del sistema; Implantan cambios cumpliendo un programa, planifican y evalúan el sistema y el diseño; y definen y desarrollan las metodologías necesarias.

Grupo de atención al cliente:

Estos puestos son responsables de la gestión de problemas técnicos de clientes. Reciben peticiones de servicio y hacen un seguimiento de éstas hasta cerrar el ciclo, transmitiendo la petición internamente a los técnicos de campo o gestionando la resolución del problema planteado.

Grupo administrativos:

Este grupo engloba las actividades de administración, auditoría, contabilidad, finanzas, consolidación, análisis y planificación financiera, impuestos, facturación, retribuciones, beneficios, administración de personal, gestión y distribución de pedidos, gestión de cobros, gestiones administrativas de delegaciones como cajas, partes de incidencias, estadísticas, controles, etc. Están comprendidas en este grupo las actividades de Secretariado dando soporte administrativo en la gestión de agendas, en la liquidación de gastos de viajes, organización de reuniones, preparación de informes y presentaciones, archivos, etc.

Grupo comercial y marketing:

Este grupo profesional engloba profesionales responsables fundamentalmente de la venta de servicios de soporte directamente al consumidor final. La venta de servicios está orientada al servicio de mantenimiento así como a servicios de «outsourcing», «help desk», formación, cableados y otros relacionados con la actividad de servicios de la empresa.

El grupo de marketing engloba profesionales de marketing en el sector de la actividad de la compañía cuyas principales funciones son: Construir relaciones a largo plazo con los clientes cuyo fin es vender servicios, identificar las necesidades del mercado y proponer cambios, mejoras y adaptaciones en los servicios. Estos puestos están ubicados en la organización de venta colaborando activamente con los comerciales en el desarrollo de estrategias a medio y largo plazo.

Grupo de logística, almacén y aprovisionamiento:

Las actividades de este grupo comprenden operaciones de flujo, almacenamiento y distribución de los productos y/o piezas, así como la gestión de materiales y transportes de los mismos.

También engloba este grupo las actividades de compras, tales como definir el nivel de «stock» y distribución, selección de proveedores y la correspondiente información de toda la cadena de aprovisionamiento (compras, aprovisionamiento externo de materiales, productos y servicios, incluyendo expediciones y negociación comercial).

Categorías profesionales (definición):

Para una clasificación en grupos profesionales y aplicación de tablas salariales, a continuación se enumeran con carácter descriptivo y no exhaustivo, las principales funciones que tienen asignados los distintos niveles, cuya diferenciación vendrá determinada por los siguientes factores:

- Formación.
- Experiencia.
- Autonomía.
- Resolución de problemas y aportación de soluciones.

Dada la actividad de la compañía, todos los grupos tienen en común un gran impacto en la obtención de la satisfacción del cliente.

Grupo profesional de Técnicos:

Técnico de mantenimiento I. Es el que interviene en actividades de campo para resolver problemas de post-venta. Instala y repara sistemas, redes y periféricos. Realiza actualizaciones de «software», acciones preventivas «in situ» y escala aquellos problemas que no puede resolver. Colabora con Técnicos de mayor nivel y experiencia. Gestiona los registros de las reparaciones realizadas.

Técnico de mantenimiento II. Es el que interviene en actividades de campo para resolver problemas de post-venta en productos técnicos complejos, pero no requiere que soporte a técnicos menos experimentados, corrige defectos en «software», «hardware» o equipos que tienen cierta complejidad. Escala aquellos problemas que no puede resolver. Gestiona los registros de las reparaciones realizadas.

Técnico de mantenimiento III. Es el que interviene en actividades de campo y es responsable de la ejecución de las actividades del servicio para productos y tareas complejas, con poca necesidad de supervisión. Aunque sea con poca frecuencia, escala los problemas que no puede resolver. Gestiona los registros de las reparaciones realizadas.

Técnico de mantenimiento IV. Es el que interviene y es responsable de la planificación y de la ejecución de las actividades del servicio para productos y tareas complejas, normalmente escaladas, sin necesidad de supervisión. Debe ayudar a los técnicos menos experimentados, proporcionándoles formación, así como orientaciones de trabajo. Gestiona los registros de las reparaciones realizadas.

Técnico de soporte I. Es el que interviene en actividades de instalación de equipos, aportando un alto conocimiento técnico en su área (comunicaciones, «hardware», base de datos, etc.), y en actividades de soporte postventa («hot line», «on site») siempre que el problema del cliente le

haya sido escalado. Puede tener asignadas la gestión de una serie de cuentas claves o de equipos/productos.

Colabora en acciones de formación a clientes y a técnicos de menor nivel. Da soporte preventiva.

Técnico de soporte II. Tiene conocimientos técnicos a nivel de experto en una o varias especialidades. Es el «hot line» de mayor nivel, a él llegan todos los problemas escalados por el Centro de Atención al Cliente. Interviene en actividades de aplicación e instalación, definiendo y desarrollando las metodologías necesarias. Sabe aplicar procedimientos estándar y procedimientos únicos en base a experiencias anteriores. Colabora en acciones de formación a clientes. Es el centro de recepción de toda la innovación técnica y tecnología a nivel global. No supervisa directamente a otras personas, aunque se colabora en su formación y desarrollo técnico. Da soporte preventiva.

Coordinador de mantenimiento. Coordina las actividades de un equipo y es responsable de la calidad del servicio y de la rentabilidad de los clientes asignados. Responsable de evaluar la rentabilidad de la línea de negocio asignada, dentro de su área. Colabora con la fuerza de ventas en los proyectos que se presenten y ayuda a la detección de posibles negocios en su ámbito geográfico/funcional.

Grupo profesional de atención al cliente:

Controlador de llamadas I: Posee la habilidad de trabajar en un entorno de equipo. Posee un manejo experto en aplicaciones específicas y se comunica por teléfono de una manera clara. Tiene cualidades para relacionarse con clientes y usa técnicas efectivas de preguntas. Maneja directamente los problemas escalados por clientes y asegura su resolución a tiempo, antes de proceder a su escalado formal. Colabora con los demás Controladores de llamadas para optimizar la disponibilidad de los técnicos. Conoce muy bien la organización. Elabora datos estadísticos.

Controlador de llamadas II: Similar al Controlador de llamadas I pero con un mayor conocimiento de las habilidades técnicas y disponibilidad de los técnicos. Tiene cualidades de comunicación para dirigir llamadas a los técnicos de una manera efectiva. Habilidades marcadas para la gestión de clientes, reconociendo y escalando problemas apropiadamente, y midiendo el impacto sobre el negocio. Elabora datos estadísticos.

Grupo profesional de Administrativos:

Técnico administrativo I: Colabora en actividades o procesos administrativos de una complejidad limitada, y que requieren principalmente de análisis para resolverlos. Los problemas cuya resolución requiere de interpretación son, normalmente, resueltos en colaboración con un nivel más senior. Maneja equipos de ofimática. Puede desarrollar su actividad, bien el área financiero-administrativa, de recursos humanos, secretaría, etc.

Técnico administrativo II: Similar al Técnico administrativo I, pero con un mayor nivel de experiencia y autonomía.

Técnico administrativo III: Similar a los Técnicos administrativos I y II, pero tiene suficiente nivel de conocimientos, experiencia y autonomía en su área como para tener criterio e impactar en la misma.

Técnico administrativo IV: Es un especialista en su área. Trabaja estrechamente con la dirección del Departamento en la elaboración y diseño de proyectos. Su experiencia es muy dilatada y posee un alto nivel de autonomía.

Aplica a menudo, decisiones tomadas a nivel superior. Debe ayudar a los técnicos menos experimentados, proporcionándoles formación, así como orientaciones de trabajo.

Coordinador administrativo: Coordina las actividades de un equipo, y es responsable de un área crítica administrativa. Tiene responsabilidades de gestión sobre un área o unidad. Está considerado como un experto en su especialidad y colabora como consultor en ella. Mantiene estrechas relaciones con otros departamentos de la organización, y sus tomas de decisiones impactan en el negocio.

Grupo profesional de Comercial y marketing:

Técnico comercial I: Se trata de un vendedor junior que actúa en un mercado establecido ejecutando el plan de acción que se le asigne, y consiguiendo a través del mismo su cuota. Conoce bien los servicios de su empresa y de los competidores. Conoce bien la operativa del cliente. Mantiene relaciones con cualquier nivel dentro de la organización del cliente. Trabaja en cuentas menos estratégicas que los niveles superiores. Contribuye con su «input» y participa en la definición de la estrategia para su área de responsabilidad.

Técnico comercial II: Se trata de un vendedor más experimentado que actúa en un mercado establecido ejecutando el plan de acción que se le asigne, y consiguiendo a través del mismo su cuota. Conoce bien los servicios de su empresa y de los competidores. Conoce bien la operativa del cliente. Mantiene relaciones con cualquier nivel dentro de la orga-

nización del cliente. Trabaja en cuentas estratégicas para la compañía. Contribuye con su «input» y participa en la definición de la estrategia para su área de responsabilidad.

Técnico comercial III: Se trata de un vendedor muy experimentado que actúa en un mercado establecido ejecutando el plan de acción que se le asigne, y consiguiendo a través del mismo su cuota. Conoce bien los servicios de su empresa y de los competidores. Conoce bien la operativa del cliente. Mantiene relaciones con cualquier nivel dentro de la organización del cliente. Trabaja en cuentas estratégicas para la compañía. Posee alta autonomía. Contribuye altamente con su «input» en el desarrollo futuro del negocio, dentro de su territorio, cliente, etc. Infiere en la dirección estratégica para su área de responsabilidad.

Técnico de marketing I: Ejecuta actividades asignadas dentro de unos parámetros de acción definidos (investigación de mercado, posicionamiento, previsiones, etc.). Tiene un conocimiento adecuado de los productos/servicios y negocio de su empresa. Tiene un buen conocimiento de conceptos y técnicas de marketing (interpretación de datos de investigación, análisis de marketing, etc.). Acomete campañas de marketing.

Técnico de marketing II: Responsable del marketing y promoción de productos/servicios determinados en un mercado definido. Provee a los comerciales de soporte en marketing-comunicaciones, material publicitario, paquetes o vídeos de presentaciones, etc. Conoce perfectamente métodos de análisis de mercados y costes de promoción del producto/servicio. Asesora a marketing y ventas sobre el uso de publicidad y «mailing» para conseguir los objetivos asignados al producto/servicio.

Técnico de marketing III: Tiene gran experiencia en varias funciones o en un área específica de marketing. Normalmente se especializa en un segmento de mercado. Trabaja independientemente bajo directrices generales. Tiene habilidades en planificación de marketing, negocio y gestión de proyectos. Es hábil en negociar, comunicar e identificar necesidades en ventas. Tiene cualidades de liderazgo y habilidad para motivar a los empleados involucrados en el proyecto. Elabora y propone estrategias a medio-largo plazo en sus áreas de competencia.

Grupo profesional de Logística, Almacén y Aprovisionamiento:

Ayudante de almacén: Realiza tareas de almacenaje para facilitar los procesos logísticos. Entiende los procedimientos asociados con todos los flujos de materiales. Opera con máquinas y utiliza sistemas informáticos.

Técnico logística I: Colabora en actividades de gestión o compra de materiales de una complejidad limitada. Resuelve problemas en el día a día y contribuye a la mejora de los procesos.

Técnico logística II: Similar al Técnico logística I, pero con un mayor nivel de experiencia y autonomía.

Técnico logística III: Realiza las compras de productos o servicios que se le asignan. Se responsabiliza de la coordinación administrativa con las áreas o responsables a los cuales se destinan los servicios comprados. Procede al tratamiento de la información de la compra realizada (plazos, condiciones de pago, período de entrega, etc.). Es también un puesto senior en la gestión de materiales, y es un experto en un área en particular.

Técnico logística IV: Responsable de la gestión de proveedores asignados, así como de la selección de nuevos proveedores, siendo responsable de controlar los requisitos básicos de los proveedores. Capaz de elaborar sus propios proyectos en cuanto a la planificación, la organización e implicaciones de otros profesionales de su departamento, así como implantar procesos nuevos con la coordinación de otras áreas o departamentos. Implanta nuevos procesos dentro de su área de experiencia. Debe ayudar a los técnicos menos experimentados, proporcionándoles formación, así como orientaciones de trabajo.

Coordinador logística: Coordina las actividades de un equipo, y es responsable del control y gestión de los recursos y actividades vinculadas al movimiento de materiales. Desarrolla y supervisa las actividades de compras. Se involucra en las negociaciones, redacción y firma de contratos y convenios con proveedores. Tiene asignada la búsqueda de fuentes alternativas de aprovisionamiento. Sus decisiones impactan en el resultado del negocio.

Grupo profesional de Sistemas:

Operador: Tiene responsabilidad técnica en el control del funcionamiento del sistema, así como de la seguridad de la información. Diagnostica problemas e incidencias tales como la caída del sistema o de la red. Escala el problema si no puede resolverlo. Elabora estadísticas de incidencias.

Técnico de sistemas I: Tiene la responsabilidad de asistir a los equipos de ventas en el desarrollo de sus cuentas. Realiza presentaciones y demostraciones a los clientes sobre temas técnicos y de sistemas. Conoce perfectamente la competitividad de sus productos/servicios. Colabora en actividades de implantación y prueba de equipos. Interviene en la resolución de problemas complejos. Sabe aplicar procedimientos para optimizar el servicio.

Técnico de sistemas II: Tiene un entendimiento de las necesidades técnicas y de negocio del cliente. Posee un conocimiento detallado de sistemas y de los servicios de la compañía y sus competidores. Es especialista en aplicaciones clave, sistemas operativos, bases de datos, etc. Es un asesor técnico/formador, asistiendo a los equipos de ventas en sus cuentas. Gestiona la implantación de nuevas aplicaciones en la compañía, planificándolas y comprobando que cumplen todos los requisitos.

Técnico de sistemas III: Tiene un conocimiento técnico a nivel de experto. Debe ser capaz de desarrollar y adaptar los productos/servicios de la empresa a los deseos del cliente. Conoce metodologías de integración. Realiza presentaciones y demostraciones a los clientes sobre temas técnicos. Interviene como soporte preventivo de alto nivel. Sabe cualificar proyectos y elaborar propuestas. Colabora en la formación técnica.

Otros:

DUE: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios propios de su profesión. Colabora en las campañas y programas de prevención. Es responsable de la administración del servicio médico, y del control del «stock» de medicamentos. Colabora en su caso en el seguimiento y control de la incapacidad temporal.

Categorías formativas. Aprendiz: Es aquel cuya misión consiste en realizar las labores propias del grupo profesional al que se adscriba, con el fin de iniciarse y formarse en él.

Categorías formativas. Trainee I/Trainee II: Es el personal que realiza funciones, en un área de la compañía, tendentes a incrementar su formación, capacidad y experiencia de manera que se posibilite su carrera profesional dentro de la empresa. El paso al nivel II vendrá determinado por el tiempo y el aprovechamiento conseguido.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo profesional o categoría equivalente se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien el desempeño de las funciones superiores exigible para que el trabajador pueda reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas previstas en el Convenio, será de un período superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un año, u ocho meses durante dos años.

Artículo 18. *Movilidad geográfica: Traslados y desplazamientos.*

1. Traslados: Se entiende por traslado, los cambios del trabajador a localidad distinta por tiempo no inferior a un año, de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador y la decisión sea adoptada por la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La medida de traslado, que deberá adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores), si es aceptada por el trabajador se acomodará a las siguientes reglas:

a) El trabajador se incorporará a su nuevo puesto dentro del plazo de 45 días, contado a partir del momento en que se le comunique por la Dirección de Relaciones Industriales la medida adoptada.

b) La empresa asumirá los gastos de traslado del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como de los enseres domésticos. De igual manera correrán a cargo de la empresa los gastos de contratación de los servicios de agua, electricidad y teléfono, este último servicio sólo si el trabajador lo tuviese contratado en su anterior domicilio. La asunción por la compañía de estos gastos tendrá como límites, 25.000 pesetas, contrato de agua; contrato de gas, 15.000 pesetas; contrato de electricidad, 15.000 pesetas y de teléfono, 25.000 pesetas.

Complementariamente a los gastos indicados, la compañía podrá hacer cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre

que haya sido solicitado previamente por el trabajador y autorizados por la Dirección de Personal. En relación a la compensación temporal por gastos de alquiler se exigirá, en todo caso, la presentación de una copia del contrato de arrendamiento y de los recibos emitidos que correspondan al período al que se extiende la ayuda económica que abonará al trabajador la compañía. Esta ayuda económica tendrá una duración máxima de seis meses y una cuantía equivalente a la renta que deba abonar el trabajador, con el límite máximo de 80.000 pesetas mensuales.

c) El trabajador, salvo pacto en contrario, si no ha transcurrido un año desde un anterior traslado, tiene un derecho preferente de no afectación de un nuevo traslado frente a otros trabajadores que reúnan análogas condiciones profesionales para ocupar el puesto objeto del traslado, con excepción de aquellos trabajadores que tengan la condición de representantes de los trabajadores al tener reconocida legalmente prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo frente a los trabajadores que no tengan esa condición.

d) Cuando el trabajador afectado tenga hijos escolarizados el traslado se realizará de manera efectiva, siempre que sea posible, en fecha que no coincida con el desarrollo del curso escolar, siempre y cuando el trabajador haya decidido trasladar desde el inicio a su familia a la nueva localidad en la que deberá fijar su domicilio habitual.

2. Desplazamiento: Se entiende por desplazamiento los cambios del trabajador a localidad distinta cuya duración no supere los límites temporales fijados legalmente con carácter general para el traslado. La medida de desplazamiento, que deberá basarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se deberá adoptar de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, complementariamente, por lo previsto a continuación:

a) La medida adoptada por la empresa, a salvo que concurran circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquella es superior a un mes e inferior a tres meses, el preaviso deberá ser de siete días naturales y de veinte días si la duración es igual o superior a tres meses.

b) La compañía se hará cargo de los gastos de viaje de inicio y conclusión del desplazamiento y de los gastos de estancias (dietas y alojamiento).

c) El trabajador podrá viajar a su lugar de residencia todos los fines de semana si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado español, salvo si lo fuera a las islas Canarias, en cuyo caso los viajes serán por semanas alternas, a contar desde el segundo fin de semana de aplicación de la medida. En los desplazamientos dentro de Europa el trabajador tendrá derecho a un viaje de fin de semana por cada cuatro semanas de actividad.

Si el desplazamiento es de duración igual o superior a un mes el derecho de compensación de los gastos de estancia y de los viajes de fin de semana podrán sustituirse a petición del trabajador por una cantidad global de 6.336 pesetas diarias por cada viaje de fin de semana.

d) Si el desplazamiento es de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, sin cómputo, como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Este derecho podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad compensatoria por cada período de descanso no disfrutado que se cifra con carácter general en 13.915 pesetas, a salvo si el desplazamiento es a las islas Canarias que será de 26.562 pesetas.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se aplicarán las normas generales establecidas por la compañía.

3. En el supuesto de traslados o desplazamientos a países en los que existan niveles de riesgo para la integridad del trabajador, superiores a los normales, se requerirá la aceptación del trabajador afectado por dicha medida de cambio.

CAPÍTULO IV

Régimen de cumplimiento de la jornada

Artículo 19. Duración de la jornada laboral.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral será de 1.740 horas efectivas de trabajo al año, que podrán distribuirse a lo largo de todos los días laborables posibles (de lunes a viernes), en función de los diferentes módulos horarios y del calendario laboral de cada centro de trabajo, aplicable en cada momento y que en el presente ejercicio fiscal se traduce en 229 días laborables. El cómputo de esta jornada máxima será coincidente con el ejercicio fiscal de la compañía (1 de abril a 31 de marzo) y, asimismo, de vigencia temporal del Convenio. Si bien, al implicar un cambio en los criterios de determinación de su vigencia tem-

poral los calendarios laborales de los diferentes centros de trabajo se extienden desde el 1 de enero de 1997 a 31 de marzo de 1998, sin que ello suponga superación de la jornada máxima anual.

Artículo 20. Horario de trabajo: Criterios generales de aplicación.

1. Las especiales características de las actividades y servicios prestados por la empresa justifican la implantación en todos los centros de trabajo de un sistema que incorpora una pluralidad de horarios que permiten cubrir como jornada ordinaria, de ocho a veintidós horas, todos los días hábiles del año, excluyéndose de esta consideración los sábados, domingos y días festivos.

Este objetivo de cobertura integral se llevará a cabo mediante la implantación de los cinco módulos horarios que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

3. En el supuesto de que el trabajador, en función del módulo horario asignado, realizase un número de horas efectivas de trabajo superior a la jornada máxima fijada en este Convenio, se compensarán con horas de libre disposición, que podrán imputarse por el trabajador a través de modalidades distintas, tales como: días de jornada intensiva durante la temporada estival; descanso viernes por la tarde o lunes por la mañana; días completos de descanso o cualquier otra fórmula análoga. La elección de la fórmula de compensación así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicios desempeñados por el grupo, área o Departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables. Si llegado el término del ejercicio fiscal, por necesidades del servicio, el trabajador no hubiese podido disfrutar del tiempo de descanso compensatorio, los excesos de jornada se le compensarán en metálico en la cuantía establecida en las normas específicas para cada una de las modalidades de Servicios Especiales.

4. La configuración de cada uno de los módulos horarios responden estrictamente a las necesidades de la actividad o servicios que debe prestar el trabajador o grupo de trabajadores en función de los requerimientos del mercado, de los clientes o de la propia organización. Por lo que, en el supuesto de que el trabajador sea adscrito a un nuevo grupo, área, departamento o centro de trabajo en los que rija un módulo horario distinto, dicho cambio implicará el cumplimiento de ese nuevo módulo horario, no siéndole, por ello, de aplicación las normas de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas legalmente (en la actualidad en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores). Se utilizará como criterio de duración de la adscripción a un concreto módulo la vigencia del ejercicio fiscal de la compañía.

5. La prestación de servicios fuera de los módulos horarios se realizará con sujeción al régimen de servicios especiales establecidos en este Convenio Colectivo.

6. Para facilitar la utilización de sistemas de distribución irregular de la jornada que incorpore la compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente, el número de horas de trabajo podrá ser superior a nueve diarias, respetándose, en ese caso, el descanso entre jornadas de, al menos, doce horas.

7. Cuando la contratación de actividades o servicios lo requiera podrán pactarse individualmente con los trabajadores afectados horarios de trabajo distintos a los establecidos en el Convenio Colectivo.

8. Cuando el trabajador deba cursar estudios que le permitan mejorar su nivel profesional y los mismos se impartan en horario incompatible, total o parcialmente, con el que tiene asignado en la empresa, podrá proponer a la Dirección de Personal adaptaciones de su horario de trabajo.

9. En el supuesto de que, a través de pacto individual o colectivo, se establezcan sistemas de cumplimiento de la jornada, distintos a los previstos en este Convenio, el trabajador percibirá en concepto de complemento funcional una cantidad equivalente, al menos, a la prevista para el módulo horario que reúna mayores elementos de similitud en la distribución horaria.

Artículo 21. Módulos horarios.

En función de las características presentes en las actividades y servicios desempeñados por los distintos grupos, áreas o departamentos de la empresa, se establecen los siguientes cinco módulos horarios:

Módulo horario A:

El trabajo se prestará durante todo el año en régimen de jornada partida, de lunes a viernes, de ocho a diecisiete o diecisiete treinta horas, con una interrupción para la comida, entre las trece y las dieciséis horas, de duración flexible, mínima de una y máxima de una treinta horas, para permitir que quien pueda, y lo desee, realice la comida en su domicilio.

En el supuesto de que por aplicación de este horario a lo largo de todo el año se produjese un exceso de horas efectivas de trabajo sobre la jornada máxima de 1.740 horas, el trabajador podrá compensarlas mediante descanso adicional en cuantía equivalente y en la forma prevista en el artículo anterior.

Módulo horario B:

Este régimen horario combina a lo largo del año periodos de jornada partida y de jornada continuada.

Jornada partida:

La prestación de servicios se llevará a cabo de lunes a viernes, de siete cincuenta a diecisiete o diecisiete treinta horas, con una interrupción para la comida, entre las trece y las dieciséis horas, de duración flexible, de una hora mínima y máximo de una treinta horas, para permitir que quien pueda, y desee, realice la comida en su domicilio.

Jornada continuada:

Durante el período comprendido entre el inicio de la segunda quincena de junio y el final de la primera quincena de septiembre, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada, de siete cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco horas, de lunes a viernes.

De igual manera que en el módulo anterior, el exceso de horas de trabajo que por aplicación de este horario pueda producirse se compensará con tiempo de descanso en cuantía equivalente (horas de libre disposición), en la forma prevista en el artículo anterior.

Módulo horario C:

Este módulo horario tiene las mismas características que el módulo B, con la única diferencia de que todos los viernes del año existirá jornada continuada, de siete cuarenta y cinco a catorce cuarenta y cinco horas. Aplicándose igual criterio en materia de compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente (horas de libre disposición).

Módulo horario D:

Los trabajadores adscritos a este horario prestarán sus servicios a lo largo de todo el año en régimen de jornada continuada, de ocho a quince horas, más una tarde a la semana de dieciséis a veinte horas. La asignación concreta a cada trabajador de dicha jornada ampliada de tarde se realizará mediante un sistema rotatorio elaborado y aprobado por la Dirección de la empresa y que deberá ser notificado previamente a los trabajadores afectados.

La Dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador adscrito a este módulo horario, si estuviese interesado, que, además, preste sus servicios hasta un máximo de cinco tardes adicionales (de cuatro horas de duración), o tres mañanas de sábado (de cinco horas de duración), por cada semestre. Este alargamiento de la jornada será compensado por horas de libre disposición que podrán imputarse a tres días de descanso o a la parte proporcional si no alcanzase el límite máximo de esa ampliación de jornada. La elección de la fórmula de compensación, así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicios desempeñados por el grupo, área o departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables.

Módulo horario E:

1. La prestación de servicios se realizará a lo largo de todo el año en régimen de jornada continuada y horario de tarde, de quince a veintidós horas, todos los días de la semana, más una mañana a la semana de diez a catorce horas. La asignación a cada trabajador de esa concreta jornada ampliada de una mañana se hará mediante un sistema rotatorio elaborado y aprobado por la Dirección de la empresa, que será comunicado previamente a los trabajadores afectados y a sus representantes.

2. Se aplicará igual criterio que en los módulos precedentes para la compensación de los excesos de jornada por tiempo de descanso equivalente.

3. La Dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador adscrito a este módulo horario, si estuviese interesado, que, además, preste sus servicios hasta un máximo de cinco mañanas adicionales al semestre (de cuatro horas de duración), o tres mañanas de sábado (de cinco horas de duración), por cada semestre. Este alargamiento de la jornada será compensado por horas de libre disposición que podrán imputarse a tres días de descanso o a la parte proporcional si no alcanzase el límite máximo de esa ampliación de jornada. La elección de la fórmula de compensación, así como la fecha de disfrute, corresponderá al trabajador, siempre y cuando no afecte negativamente a la actividad o servicios desempeñados por

el grupo, área o departamento al que esté adscrito, por lo que deberá notificarlo a su Jefe inmediato con una antelación de, al menos, diez días laborables.

4. La adscripción a este módulo horario tiene carácter voluntario. En el supuesto de que no existiesen trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir estos puestos, corresponderá a la Dirección de la empresa designar a los empleados que deberán ser adscritos a este módulo, si bien, con la finalidad de reducir el período de permanencia de cada empleado, se establecerá un sistema rotatorio entre todos los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad; la duración de la adscripción será proporcional al número de trabajadores existentes y al período de cobertura del servicio, dentro de cada fase de doce meses. No obstante, el trabajador podrá optar por adscribirse con carácter permanente, en cuyo caso el sistema rotatorio se aplicará respecto a los puestos no ocupados de manera permanente.

5. La vinculación voluntaria del trabajador a este servicio —a excepción de los trabajadores de nuevo ingreso contratados para este módulo horario— tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser aceptada por la Dirección del departamento o área en el plazo no superior a seis meses. Para su sustitución se utilizará el régimen de adscripción voluntaria o, en su caso, forzosa prevista en este precepto.

Artículo 22. *Flexibilidad horaria entrada/salida módulos A-B-C.*

En aquellos centros y grupos de trabajo que su actividad se lo permita, podrá establecerse una flexibilidad máxima de una hora a partir de la hora de inicio del módulo, debiendo efectuarse la recuperación del tiempo empleado dentro de la jornada diaria. Estará excluido del régimen de flexibilidad, entre otros, el personal técnico adscrito al servicio de atención al cliente y el que ocupe puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros, así como los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllas.

Artículo 23. *Compensación económica por implantación del nuevo sistema horario y supresión de la ayuda de comida.*

En concepto de compensación por el cambio del sistema horario vigente en la empresa y de desaparición de la ayuda de comida (vales de comida) los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa en la fecha de firma del Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir la cantidad de 78.000 pesetas brutas anuales, que serán abonadas en doce pagas de 6.500 pesetas brutas mensuales cada una. Este complemento de carácter personal no será absorbible ni compensable por las revisiones salariales que puedan establecerse en los sucesivos convenios colectivos de la empresa.

Artículo 24. *Complemento de adscripción a módulos horarios.*

El trabajador adscrito al sistema de pluralidad de módulos horarios, que implica la posibilidad de cambios de unos módulos a otros, recibirá un complemento fijado en función del módulo al que esté adscrito en cada momento, con el alcance cuantitativo que se refleja a continuación, y que se abonará mensualmente:

- Módulo horario A: 9.000 pesetas al mes.
- Módulo horario B: 5.000 pesetas al mes.
- Módulo horario C: 4.000 pesetas al mes.
- Módulo horario D: 4.000 pesetas al mes.
- Módulo horario E: 4.000 pesetas al mes.

Artículo 25. *Complemento por cambio al módulo horario E.*

El trabajador, actualmente en la empresa o de nuevo ingreso, que habiendo sido adscrito a alguno de los módulos horarios A, B, C o D, por decisión de la empresa, fuese cambiado al módulo horario E tendrá derecho a percibir, durante el tiempo que permanezca en dicho módulo, un complemento de puesto de 7.000 pesetas a la semana. Esto supone que no tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores que a su iniciativa soliciten ser adscritos a este módulo, ni los de nuevo ingreso en la empresa contratados para prestar sus servicios en dicho módulo horario.

Artículo 26. *Servicios especiales.*

Las características de la actividad desempeñada por la empresa exige la necesidad de atender servicios especiales demandados por los clientes,

en horarios distintos a los previstos en los módulos horarios establecidos en este Convenio Colectivo:

A) Servicios especiales técnicos (guardias, emergencias, extensión de servicios):

1. Esta modalidad horaria se utilizará para atender a aquellos servicios que exigen la localización o presencia del trabajador ante la eventualidad de que surja la necesidad de atender una llamada del cliente. Se encuadran, por vía indicativa, en esta modalidad los servicios de guardia, emergencia, extensión de servicio, o cualquier otro de análogas características.

2. Estos servicios se prestarán de lunes a viernes, desde la conclusión del módulo horario ordinario hasta el inicio del mismo, los sábados, domingos y días festivos.

3. Se dotará a los trabajadores adscritos a estos servicios de un teléfono móvil o de un mensáfono para su posible localización, a salvo que el servicio implique la presencia del empleado en la sede del cliente.

4. Los tiempos de espera no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo, por lo que no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

5. El trabajador recibirá, en concepto de plus de disponibilidad una compensación por cada hora de espera cuya cuantía se señala a continuación; independientemente de que se produzca en días laborables, domingos, festivos o en horario nocturno:

Festivos entre semana (lunes a viernes): 500 pesetas.

De la primera a la vigesimoquinta hora a la semana: 500 pesetas.

De la vigesimosexta a la quincuagésima hora a la semana: 400 pesetas.

De la quincuagésima primera a la centésima hora a la semana: 325 pesetas.

A partir de la centésima hora a la semana: 275 pesetas.

6. Si las posibilidades organizativas lo permiten, la prestación de este tipo de servicios especiales se realizará con una periodicidad deseable de una semana de actividad cada tres libres. En caso contrario, el técnico será compensado con un incremento del valor de la hora establecido en este precepto en los porcentajes siguientes:

Dos semanas libres por cada una de servicio: 10 por 100.

Una semana libre por cada una de servicio: 20 por 100.

Ninguna semana libre: 30 por 100.

7. Las horas invertidas en los trabajos de intervención técnica y en los desplazamientos se podrán compensar, a elección del trabajador, por tiempo equivalente de descanso con un incremento de 50 por 100 si se realizan de lunes a viernes y del 100 por 100 los sábados, domingos, días festivos y desde las veintidós horas hasta el inicio del módulo horario. Dentro del mismo mes al que se refieran las intervenciones realizadas durante estos Servicios especiales, el trabajador deberá comunicar el sentido de su opción. En el supuesto complemento en metálico o que habiendo optado por tiempo de descanso, al término del ejercicio fiscal por causas relacionadas con la actividad empresarial no hubiere podido disfrutar del mismo, el trabajador recibirá un complemento de acuerdo con el siguiente valor retributivo:

	Laborables — Pesetas	Horario nocturno, sábados, domingos y festivos — Pesetas
De la 1. ^a a la 10. ^a hora al mes	4.000	5.333
De la 11. ^a a la 20. ^a hora al mes	3.500	4.666
A partir de la 20. ^a hora al mes	3.000	4.000

B) Servicios Especiales no técnicos, servicios permanentes u otros de análogas características:

Cuando por necesidades de dar servicio ininterrumpido a los clientes o a la propia organización, el empleado deba prestar su trabajo fuera del módulo horario normal al que esté adscrito, dicho exceso se podrá compensar por tiempo de descanso equivalente, y en ausencia de compensación por tiempo, se le compensará en metálico, de acuerdo con los valores que se señalan a continuación:

	Laborables — Pesetas	Horario nocturno sábados, domingos y festivos — Pesetas
De la 1. ^a a la 10. ^a hora al mes	2.750	3.666
De la 11. ^a a la 20. ^a hora al mes	2.400	3.200
A partir de la 20. ^a hora al mes	2.000	2.666

Para la aplicación del sistema de compensación de los excesos de jornada, se tendrán en cuenta los mismos criterios previstos en este Convenio para los servicios especiales técnicos.

C) Mensualmente se informará a la representación de los trabajadores del número de horas realizadas en servicios especiales, desglosadas por grupos de trabajo y áreas geográficas.

D) La adscripción a estos servicios especiales tiene carácter voluntario. En el supuesto de que no existiesen trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir estos puestos, corresponderá a la Dirección de la empresa designar a los empleados que deberán ser adscritos a estos servicios especiales, si bien, con la finalidad de reducir el período de permanencia de cada empleado, se establecerá un sistema rotatorio entre todos los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad; la duración de la adscripción será proporcional al número de trabajadores existentes y al período de cobertura del servicio, dentro de cada fase de doce meses. No obstante, el trabajador podrá optar por adscribirse con carácter permanente, en cuyo caso el sistema rotatorio se aplicará respecto a los puestos no ocupados de manera permanente.

E) La vinculación voluntaria del trabajador a estos servicios especiales tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser aceptada por la Dirección del departamento o área en el plazo no superior a seis meses. Para su sustitución, se utilizará el régimen de adscripción voluntaria o, en su caso, forzosa prevista en este precepto.

Artículo 27. *Cómputo del inicio y conclusión de la jornada de trabajo.*

1. En los supuestos en los que el trabajador se desplace directamente desde su domicilio a la sede del cliente o viceversa, el tiempo empleado en el desplazamiento no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. No obstante, en estos casos el trabajador recibirá 2.000 pesetas por hora invertida en dicho desplazamiento, con un límite de tres horas diarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º El tiempo que se compensa económicamente es el invertido a partir de treinta minutos, al entenderse ese período previo como tiempo normal empleado por el trabajador en el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo o viceversa. A los efectos de su compensación económica se tendrán en cuenta módulos de treinta minutos y las fracciones de tiempo inferiores se ajustarán a dicho módulo si superan 15 minutos. Esto supone, por vía de ejemplo, que nacerá el derecho a recibir la compensación económica por el primer módulo cuando el tiempo empleado en el desplazamiento sea superior a cuarenta y cinco minutos.

2.º Este tipo de suplido se aplicará a las diez primeras horas mensuales. A partir de este límite el tiempo empleado en el desplazamiento, si bien no se computará como tiempo efectivo de trabajo, será compensado de acuerdo con los criterios establecidos para los servicios especiales.

2. Por el contrario, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el invertido en los desplazamientos que deba realizar el trabajador, dentro del horario de trabajo para la prestación de los servicios encomendados.

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de la celebración. El período de disfrute se podrá fijar, a solicitud del trabajador, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.

b) Tres días por nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos

o hermanos del otro cónyuge e hijos políticos, el plazo será de dos días. Lo días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso dos días serán laborables. Si el trabajador con ocasión de cualquiera de las causas reseñadas necesita desplazarse a localidad distinta el plazo podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

c) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador tiene que desplazarse a otra localidad que por su distancia le obligue a pernoctar fuera de su domicilio.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todos los demás casos de asistencia a la consulta médica de facultativo de la Seguridad Social o médico privado, el trabajador dispondrá hasta el límite de dieciséis horas al año.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico o de Formación Profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho a disfrutar de permisos hasta un máximo de ochenta y cinco horas al año para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación. En el cómputo de dichas horas se medirá el tiempo real de ausencia al trabajo.

Artículo 29. *Permisos no retribuidos.*

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el precepto anterior, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que se estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

Artículo 30. *Vacaciones anuales.*

Durante la vigencia de este Convenio la duración de las vacaciones será de veintidós días laborables, a salvo que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un período de antigüedad en la empresa de un año, en cuyo caso la duración será proporcional a la antigüedad alcanzada. En el supuesto de que un trabajador ingrese en la empresa en una fecha no coincidente con el primer período de cómputo de la antigüedad requerida para determinar la duración de sus vacaciones de ese año, podrá disfrutar, en la fecha elegida, del número de días que le corresponderían a 31 de diciembre de ese año, pero si se produjese la extinción de su contrato con anterioridad a esta última fecha, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución (conceptos salariales y extrasalariales) correspondientes a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

2. No obstante computarse la duración de la jornada máxima en el período al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía (1 de abril al 31 de marzo) las fechas de disfrute de las vacaciones del trabajador se distribuirán, con carácter normal, dentro del año natural, que se podrán fraccionar en dos períodos de igual duración.

3. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo se distribuirá en dos períodos de igual duración, y corresponderá a cada una de las partes elegir las fechas de uno de los períodos de disfrute, a salvo que las fechas elegidas por el trabajador, al ser coincidentes con las de otros

trabajadores afecten negativamente al desarrollo de la actividad del área o departamento al que esté adscrito, en cuyo caso deberá establecerse un sistema coordinado de fechas de disfrute de las vacaciones.

4. La Dirección de Recursos Humanos hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

5. En supuestos excepcionales, por causas vinculadas al desempeño de la actividad encomendada al trabajador, las vacaciones podrán disfrutarse total o parcialmente dentro del último trimestre al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía.

6. En el supuesto de que por necesidades de la empresa fuese necesario modificar el período de disfrute notificado al trabajador, se le abonará en concepto de compensación económica, 10.000 pesetas brutas por cada semana modificada o la parte proporcional si se tratase de períodos inferiores a la semana.

7. Los días de vacaciones suplementarios que tengan reconocidos los trabajadores por cada cinco años de antigüedad se mantienen en el nivel actualmente alcanzado, como condición más beneficiosa de carácter personal, si bien podrán ser compensados y absorbidos por futuras reducciones de jornada o ampliación de los días de vacaciones establecidos con carácter general en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V

Régimen económico

A) Conceptos salariales.

Artículo 31. *Salario base.*

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo y cómputo anual que con carácter mínimo se establece para cada categoría profesional, en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 32. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que se establezcan en función del trabajo realizado, el puesto que ocupe o la situación y resultados de la empresa no tendrán el carácter de consolidables.

Artículo 33. *Complemento de empresa.*

Se entiende por complemento de empresa, el salario que complementariamente al salario base de las tablas salariales de este Convenio se adopte unilateralmente por la empresa o mediante pacto con el trabajador, sin inclusión de los complementos establecidos de manera diferenciada en este Convenio o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 34. *Tabla salarial.*

Tablas salariales	Salario bruto anual Pesetas
Grupo Profesional de Técnicos:	
Técnico Mantenimiento I	2.050.334
Técnico Mantenimiento II	2.590.183
Técnico Mantenimiento III	2.711.207
Técnico Mantenimiento IV	3.141.967
Técnico Soporte I	3.365.226
Técnico Soporte II	3.746.176
Coordinador Mantenimiento	3.746.176
Grupo Profesional de Atención al Cliente:	
Controlador de llamadas I	2.050.334
Controlador de llamadas II	2.191.286
Grupo Profesional de Administrativos:	
Técnico Administrativo I	2.050.334
Técnico Administrativo II	2.312.665
Técnico Administrativo III	2.590.183
Técnico Administrativo IV	2.881.954
Coordinador Administrativo	3.245.612
Grupo Profesional de Comercial/Márketing:	
Técnico Comercial I/Técnico de Márketing I	2.050.334
Técnico Comercial II/Técnico de Márketing II	2.590.183
Técnico Comercial III/Técnico de Márketing III	3.266.324

Tablas salariales	Salario bruto anual — Pesetas
Grupo Profesional de Logística, Almacén y Aprovisionamiento:	
Ayudante de Almacén	1.545.000
Técnico Logística I	2.050.334
Técnico Logística II	2.312.665
Técnico Logística III	2.590.183
Técnico Logística IV	2.881.954
Coordinador Logística	3.245.612
Grupo Profesional de Sistemas:	
Operador	2.050.334
Técnico Sistemas I	2.590.183
Técnico Sistemas II	3.266.324
Técnico Sistemas III	3.746.176
Otros:	
DUE	2.881.954
Categorías formativas:	
Aprendiz	1.298.020
Trainee I	1.350.000
Trainee II	1.545.000

Artículo 35. Paga de beneficios en función de los volúmenes de facturación y de los resultados de la compañía.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán una paga de beneficios no consolidable en su salario. La cuantía de dicha paga será el resultado de aplicar al salario bruto del trabajador (salario base y complemento de empresa) un determinado porcentaje calculado en función de los volúmenes de facturación y de la cuenta de pérdidas y ganancias de la compañía, en la forma que se recoge en el documento que complementariamente al texto del Convenio ha sido firmado por las partes negociadoras.

2. Para obtener el derecho pleno a la paga de beneficios, el trabajador debe haber estado vinculado a la empresa durante todo el período al que se extiende el ejercicio económico 1997/1998. No obstante, si no prestase sus servicios durante todo ese período tendrá derecho a percibir la parte proporcional únicamente del complemento en función del volumen de facturación.

3. Si el volumen de facturación o la cuenta de pérdidas y ganancias se situasen en el intermedio de las cifras tomadas como referencia, se calculará el porcentaje que corresponde a los tramos intermedios.

4. La cantidad total resultante por aplicación de los dos factores de medición (volumen de facturación y cuenta de pérdidas y ganancias) se abonará la correspondiente a la facturación del primer semestre en el mes de octubre o en el mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo si ésta se produjese con posterioridad a aquella fecha. Por el contrario, la relacionada con la facturación del segundo semestre y a la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 1997/1998, se abonará una vez conocidos esos datos, con el recibo de salarios del mes de junio siguiente.

5. No obstante tratarse de una paga de beneficios no consolidable en el salario del trabajador, una parte del porcentaje alcanzado se aplicará como revisión del salario de las tablas salariales, con arreglo a la siguiente escala: Si la paga de beneficios es del 1,5 por 100, la cuantía del salario base de las tablas se revisará en un 0,75 por 100. Si es del 2 por 100 la revisión será del 1 por 100. Si es del 3 por 100, la revisión del salario de las tablas será del 2 por 100. Los nuevos valores de las tablas se aplicarán a partir del 1 de abril de 1998.

6. De la aplicación de esta paga de beneficios están excluidas las personas que ocupen puestos de Director, Jefe de Departamento o Responsable de Área de Actividad, o cualquier otro puesto, a los que se les aplique un régimen específico de incentivos.

7. La vigencia y aplicación de esta paga de beneficios queda expresamente excluida del efecto general de prórroga de la vigencia del contenido normativo del Convenio Colectivo (artículo 86.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

8. La reorganización experimentada por el Grupo Fujitsu en España, sobre todo en su área de negocio, justifica, de manera excepcional, que en el supuesto de que no se alcanzasen las cifras de referencia para la obtención de la paga de beneficios establecida en este precepto del Convenio Colectivo, se reconozca a los trabajadores la percepción por este

concepto de una cantidad equivalente al 1,5 por 100 del salario fijo del trabajador (con exclusión del complemento de antigüedad), de esta cantidad mínima garantizada el 0,75 por 100 tendrá el carácter de consolidable mediante la revisión del salario base de las tablas salariales con efectos del 1 de abril de 1998. Se entiende que la paga de beneficios en su cuantía mínima garantizada (1,5 por 100) incluye las cantidades que tuviere derecho a percibir, o hubiere percibido, el trabajador por aplicación de los criterios de volumen de facturación y cuenta de pérdidas y ganancias a los que se refiere este precepto.

Artículo 36. Complemento de antigüedad.

En el marco del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 las partes acuerdan negociar la sustitución del complemento de antigüedad reconocido a los trabajadores vinculados en la actualidad a la empresa. Dicha sustitución se abordará de manera efectiva en la negociación del próximo Convenio Colectivo, debiendo tenerse en cuenta, por ello, los siguientes criterios:

1.º La cantidad que en el momento de la firma del próximo Convenio viniera percibiendo el trabajador en concepto de complemento de antigüedad pasará a formar parte de un denominado complemento personal, no absorbible ni compensable por posteriores revisiones salariales que se fijen en los convenios colectivos de empresa.

2.º La forma y alcance de la compensación de la antigüedad no generada en el momento del pacto de sustitución se concretará en el próximo Convenio Colectivo.

2. Durante el período de transición hasta la sustitución del complemento de antigüedad, los trabajadores que en la actualidad tengan reconocido dicho complemento continuarán percibiéndole en la misma forma de determinación —trienios o cuatrienios— y cuantía, que refleja su recibo de salario, según lo establecido en el Convenio Colectivo que se les venía aplicando.

3. Los trabajadores que hubieran ingresado a partir del 1 de abril de 1997, no tendrán derecho al reconocimiento del complemento de antigüedad, por lo que no percibirán cantidad alguna por este concepto, ni por la que en su momento se establezca alternativamente por sustitución (complemento personal).

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente al salario tablas en su proyección mensual, el complemento de antigüedad, más el complemento de empresa, y se abonarán una a finales de junio y otra con ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la empresa. No obstante, y a petición escrita de los interesados, comunicada al inicio de cada año, podrán ser repartidas en medias mensualidades al final de cada trimestre natural, junto con las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre, o asimismo, podrán ser percibidas en su proyección mensual.

B) Conceptos extrasalariales.

Artículo 38. Dietas y gastos de viaje.

1. Será de aplicación en la compañía el siguiente régimen de dietas:

a) El empleado que con ocasión de la prestación de sus servicios deba viajar, percibirá en concepto de dieta completa 5.300 pesetas diarias.

b) Cuando el lugar objeto de la prestación del servicio se sitúe fuera del término municipal del que corresponde a su centro de trabajo el trabajador recibirá las siguientes cantidades compensatorias (suplidos):

Desayuno: 700 pesetas (siempre que el desplazamiento se inicie antes de las 7 horas de la mañana).

Comida: 1.800 pesetas.

Cena: 2.800 pesetas.

2. El trabajador para poder percibir la compensación por los gastos de comida viene obligado a presentar previamente la correspondiente factura y las cantidades reflejadas en el apartado anterior deben entenderse máximas, por lo que en el supuesto de que el importe de la factura fuere inferior sólo se compensará dicha cantidad.

3. El derecho a percibir el importe de la media dieta está vinculado a que el empleado tenga que realizar un desplazamiento.

4. Cuando el gasto real por «comida» sea superior a la cantidad asignada (en la actualidad 1.800 pesetas), excepcionalmente la Compañía abonará la diferencia, previa justificación y visto bueno del jefe respectivo.

5. El alojamiento será reservado y pagado por la empresa.

Artículo 39. *Gastos de kilometraje.*

El trabajador que con autorización de la Compañía utilice para la prestación de sus servicios un automóvil de su propiedad percibirá, en concepto de compensación de gastos o suplido, la cantidad de 32 pesetas por kilómetro recorrido en dicho desplazamiento, estando incluido en esta cantidad cualquier otro coste por este concepto, a excepción, en su caso, de los gastos de peaje o de aparcamiento.

Artículo 40. *Plus de transporte.*

1. Los trabajadores adscritos al centro de trabajo situado en el Polígono de las Mercedes de Madrid, dada la ubicación de este centro y las dificultades de transporte público recibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 275 pesetas por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Se excluye del derecho a percibir este concepto extrasalarial los días de no presencia en el trabajo, con independencia de cuál sea su causa (vacaciones, suspensión e interrupción de la relación laboral, etcétera).

2. El nuevo valor de 275 pesetas diarias fijado para el plus de transporte se aplicará con efectos retroactivos del 1 de octubre de 1997.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y seguridad social complementaria

Artículo 41. *Ayuda familiar.*

Durante la vigencia de este Convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de diecisiete años a su cargo, de 1.590 pesetas brutas por mes natural.

Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del Libro de Familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.

En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 42. *Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.*

1. Aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado y dependencia económica hijos, cónyuge, padres o hermanos, con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en 8.500 pesetas al mes, incorporadas a las doce pagas ordinarias.

2. Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento por la Seguridad Social de tal situación, por lo tanto no tendrá efectos retroactivos.

3. La Dirección del Centro podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.

4. Este tipo de ayuda se hará extensible a los trabajadores que tengan hijos con procesos de dislexia o autismo, y así conste en un informe del facultativo competente de la Seguridad Social.

5. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, se abonará esta prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 43. *Fondo de ayuda de estudios*

Se crea un Fondo de Ayuda de Estudios destinado a financiar la formación para promoción o cambio de puesto de trabajo y de aprendizaje de lenguas no nativas no cubierto por los cursos internos y los gastos de matrícula para participar en las clases y exámenes en la Escuela Oficial de Idiomas. Este fondo estará dotado con la cantidad de 2.000.000 de pesetas al año, que no se acumularán a las correspondientes a los ejercicios económicos que no hayan sido consumidas. Para facilitar el acceso a este tipo de ayudas del mayor número posible de trabajadores, se establece en su concesión un límite máximo de 100.000 pesetas brutas por persona y año.

Artículo 44. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

El trabajador que sea declarado en situación de Incapacidad Temporal tendrá derecho a percibir como sustitución de su salario una cantidad

equivalente al importe de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el período de baja. En el supuesto de que la empresa dejase de tener la condición de autoaseguradora de las situaciones de incapacidad, el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de mejora voluntaria de Seguridad Social, la diferencia existente entre la prestación periódica que reciba de la Seguridad Social y el importe íntegro de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el período de baja.

Para poder percibir estas prestaciones complementarias de Seguridad Social, será preceptivo presentar el correspondiente parte de baja y ser examinado previamente por el Servicio Médico de empresa o, en su defecto, que dicho Servicio compruebe la causa de la baja.

El Servicio Médico, si lo estimase conveniente, podrá ordenar que el trabajador en situación de baja se someta a controles y reconocimientos médicos. La negativa del trabajador a realizar dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho a percibir las cantidades que superen las que le corresponderían percibir en concepto de prestación básica de la Seguridad Social durante la vigencia de esa situación de Incapacidad Temporal. Se podrá extinguir dicho derecho si el trabajador, injustificadamente, incumpliese las prescripciones médicas realizadas por los facultativos de la Seguridad Social o por los servicios médicos de empresa por aplicación de lo prescrito por la Seguridad Social. Asimismo, producirá el efecto extintivo la negativa del trabajador a realizar las pruebas médicas ordenadas por los facultativos de la Seguridad Social y que de manera anticipada a la fecha que le hubieren fijado puedan realizarse a través de los medios facilitados por la empresa.

Artículo 45. *Seguro de vida y accidente.*

1. Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida y accidente con el siguiente nivel de cobertura:

Seguro	Colectivo	Capital	Garantías					Riesgo
			F	IP	IPA	IPT	MA	
Vida.	Todos los empleados.	10.000.000	X	X	X		X	
Accidente.	Todos los empleados.	10.000.000	X	X		X		24 horas

Nomenclatura:

F: Fallecimiento.

IP: Invalidez permanente según baremo establecido en póliza.

IPA: Invalidez permanente y absoluta.

IPT: Invalidez permanente total para profesión habitual.

MA: Doble capital por fallecimiento por accidente.

2. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando la Compañía obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del trabajador el coste de dichas ampliaciones.

Artículo 46. *Préstamos.*

1. Se constituye un fondo económico único de 20.000.000 de pesetas destinado a facilitar el acceso del trabajador a préstamos.

2. El trabajador con una antigüedad de, al menos, seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo por un importe máximo de 300.000 pesetas, que deberá devolver en un plazo máximo de doce mensualidades. Excepcionalmente, la cuantía máxima podrá elevarse a 500.000 pesetas, en cuyo caso deberá reintegrarse en el plazo máximo de veintiocho mensualidades. La cuantía del préstamo devengará un interés del 2 por 100 anual.

3. Si por concesión de préstamos se hubiese consumido en su integridad el presupuesto del fondo, la aprobación de nuevos préstamos estará condicionada a la devolución de los préstamos concedidos hasta ese momento.

CAPÍTULO VII

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 47. *Suspensión del contrato de trabajo. Régimen general.*

La suspensión de la relación laboral se producirá por las causas y régimen jurídico previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente por lo dispuesto en este Convenio.

Artículo 48. Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un período superior a quince días y hasta tres meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión estará condicionada a que no produzca un efecto negativo en la actividad del departamento al que esté adscrito, y será incompatible con el desempeño de trabajo por cuenta propia o ajena durante el mismo.

Durante el referido período de desvinculación temporal, la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, ocho días naturales a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de desvinculación.

Artículo 49. Excedencia laboral.

1. El trabajador tiene derecho a pasar a la situación de excedencia, forzosa o voluntaria, en los supuestos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas, y su desempeño sea incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tienen derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese en el cargo que motivó la excedencia.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente:

- a) Directores y jefes: Dos meses.
- b) Resto del personal: Un mes, a salvo subalternos, peones y mozos, en cuyo caso el plazo será de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3. No obstante, el derecho de extinción libre reconocido al trabajador en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 21.4), se compromete a respetar un período de permanencia no superior a dos años contado a partir de la conclusión de la formación, cuyo incumplimiento dará lugar a la exigencia por parte de la compañía del abono de los correspondientes daños y perjuicios. La Dirección comunicará por escrito al trabajador que vaya a recibir este tipo de formación de la vigencia del pacto de permanencia, cuyas condiciones concretas se fijarán a la vista de las características y duración de la formación que vaya a recibir el trabajador.

**CAPÍTULO VIII
Derecho disciplinario**

Artículo 51. Derecho disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

A) Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.º Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se produjese perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

- e) Falta de aseo o limpieza personal.

- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2.º Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

- b) Falta de uno a tres días de trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

- e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

- h) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

3.º Faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, o de sus superiores.

- g) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
l) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para terceras personas, de herramientas de la empresa.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comentan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

B) Sanciones:

De acuerdo con la graduación de las faltas establecidas anteriormente podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

C) Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Derecho colectivo

Artículo 52. *Representantes unitarios de los trabajadores.*

1. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias y garantías establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de Empresa en este Convenio Colectivo.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Artículo 53. *Competencias y funciones del Comité de Empresa.*

Las competencias y funciones del Comité de Empresa son las definidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que por ley le vengán determinadas.

Recibirán la información periódica en materias tales como: Ventas, evolución probable del empleo, nuevas contrataciones y evolución económica de la misma.

Serán informados en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas de las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, incluidos los despidos.

Deberán emitir informe previo a la ejecución sobre las siguientes cuestiones:

1.º Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2.º Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.º Planes de formación profesional de la empresa.

4.º Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5.º Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 54. *Crédito de horas retribuidas.*

El crédito de las horas mensuales retribuidas que corresponda a cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal será el que

la legislación establezca de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo que representa. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal total.

Para la disposición del crédito es necesaria la comunicación al Jefe correspondiente con antelación suficiente y la justificación ante la representación de la empresa a los efectos de habilitación de los tiempos, salvo que la urgencia del tema lo impidiera.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, las que utilicen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, como consecuencia de las reuniones bipartitas de negociación del mismo y el tiempo invertido en las reuniones del Comité con la representación de la empresa.

Artículo 55. *Convocatoria de asambleas.*

El Comité de Empresa tiene derecho a convocar asamblea de trabajadores de acuerdo con lo legalmente establecido y notificándosele previamente a la Dirección de la empresa.

Excepcionalmente, la empresa autorizará la realización de hasta dos asambleas, en el transcurso comprendido entre la denuncia del Convenio y la consecución definitiva del mismo, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que en su momento se acuerde con el Comité de Empresa.

Artículo 56. *Secciones sindicales.*

Ambas partes acuerdan estar a lo que la normativa legal (ET y LOLS) en cada momento establezca para las secciones sindicales y delegados de las mismas.

Artículo 57. *Coordinadora de representantes de los trabajadores.*

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los representantes de los trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de Representantes, constituida por ocho miembros designados entre y por los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

La Coordinadora de Representantes representará a los empleados de la compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de las reuniones y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de, al menos, quince días.

Se levantará acta del contenido esencial de la reunión.

Asimismo, podrán celebrarse este tipo de reuniones a petición de la Coordinadora de Representantes cuando concurren circunstancias que afecten de manera importante a la situación de la compañía, y previa petición motivada.

Derecho supletorio

Artículo 58. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

10109 *RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la Resolución de 18 de febrero de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.*

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo y Asuntos Sociales de fecha 18 de febrero de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 9 de marzo;

Resultando: Que se ha detectado un error en la publicación oficial del texto del citado Convenio;