

dicación, todo ello en los términos previstos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A petición de los interesados, la Empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical, entregándose posteriormente a la Sección Sindical.

Con independencia de las asambleas, que deberán convocarse siguiendo el procedimiento y plazos previstos en la legislación vigente, los representantes del Comité podrán difundir sus comunicados entre los trabajadores sin afectar al proceso productivo de la Empresa.

Los miembros del Comité tendrán un crédito horario de acuerdo con la ley.

Los miembros del Comité de una misma candidatura podrán cederse entre sí las horas sindicales que no hubieran utilizado, dentro del cómputo mensual.

La Empresa acuerda conceder hasta la cantidad anual de 1.000 €, en concepto de gastos de desplazamiento que pudieran ser necesarios para el desempeño por parte de los miembros del Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones como tales.

La Empresa facilitará un espacio dedicado al Comité de Empresa en la Intranet donde publicar las comunicaciones e informaciones que consideren.

CLÁUSULA XXXIII

Empleo

En aquellos casos en que por necesidades de índole técnica, económica u organizativa, ya no sean necesarios algunos trabajadores en las funciones que venían realizando, se facilitará su incorporación en vacantes disponibles a cubrir en otros puestos y se fomentará mediante un Plan de Formación, que estos trabajadores adquieran la capacidad de realizar las funciones de otros puestos, adaptándose hacia otras necesidades de la Empresa.

CLÁUSULA XXXIV

Selección, promoción y formación

La empresa tiene el compromiso de favorecer el desarrollo profesional de sus trabajadores, a través de los sistemas de descripción, evaluación y mejora de aquellas áreas del perfil de sus trabajadores que contribuyan a alcanzar con éxito los objetivos planteados. A través del sistema de evaluación del desempeño, cada trabajador podrá trazar su Plan de Mejora para el año siguiente, de manera que, progresivamente, vaya mejorando su perfil profesional.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, incluyendo las plazas de nueva creación, y que no formen parte del desarrollo profesional de algún trabajador, se cubrirán mediante la siguiente prelación:

1. Cobertura con los excedentes de plantilla que pudiera haber en otras áreas de la empresa siempre que encajen en el perfil.
2. Publicación interna de las vacantes: la Empresa seleccionará de entre las solicitudes recibidas, aquella que se considere más idónea para la vacante, en función del historial profesional, competencias, valoraciones del desempeño y en su caso, pruebas de conocimiento y baremos de puntuación que se pudieran establecer, informando al Comité de Empresa de la resolución.
3. Atención a solicitudes de reingreso de personal excedente de igual o similar categoría.
4. Reclutamiento externo.

Se revisarán los puestos de trabajo según el puesto tipo y el nivel de contribución asignado a cada uno de los trabajadores, actualizándolo para adecuarse al que le corresponda según su nivel de contribución al puesto, basándose en la experiencia en el puesto y en las aptitudes y actitudes del trabajador, así como en las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Los mecanismos para articular este reconocimiento se definirán durante la vigencia de este Convenio.

Se revisarán las carreras profesionales, de modo que en el cambio de un puesto tipo se aproveche la experiencia del trabajador, facilitando los saltos tanto horizontales como de promoción a otro nivel de contribución superior, aún en puestos tipo diferentes.

Se establecerán medidas encaminadas a favorecer la transmisión interna del conocimiento fomentando ventajas para aquellos trabajadores, que por su experiencia y capacidad, estén en condiciones de impartir cursos internos, reconociéndose la realización de estos cursos de cara al desarrollo y promoción profesional de dichos trabajadores.

Se fomentará el reconocimiento individualizado de los méritos y logros de los empleados que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Empresa.

Se estudiarán medidas que contribuyan a premiar y dar publicidad a estos logros.

Teniendo en cuenta el papel que la formación juega en la Calidad del Servicio y en la motivación individual de los trabajadores, durante la vigencia de este Convenio, se impulsará la formación con acciones tendentes a posibilitar, en un plazo de tiempo razonable, el acceso de todos los trabajadores a la formación para ejercer las funciones del grupo laboral al que pertenecen.

Se actualizará la normativa de Formación y se publicará en la Intranet, animando a todos los trabajadores a realizar cuantas acciones formativas estén previstas en su Plan de mejora.

Se procurará que la Formación se realice en horario laboral cuando se trate de cursos necesarios para el puesto de trabajo. En el resto de cursos se podrá utilizar hasta el 50% del tiempo requerido para su realización dentro del horario laboral.

Se fomentará la formación necesaria para la reorientación profesional entre distintas carreras.

El compromiso de la Empresa con la Formación Continua de todos los trabajadores supone un esfuerzo y una inversión que termina beneficiando no sólo a la Empresa, sino también al propio trabajador, por lo que los cursos organizados por la Compañía serán abonados en su totalidad por ésta. (Inscripción, viaje y gastos).

Los cursos que realicen los trabajadores por su cuenta y que sean de utilidad para la Empresa serán subvencionados parcialmente por ésta.

Recursos Humanos informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el cumplimiento del Plan de Formación y resolverá las posibles incidencias en la aplicación del mismo.

18151 *RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Getronics España Solutions, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Getronics España Solutions, S.L., (Código de Convenio n.º 9012312), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

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, 5 de octubre de 2004.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO 2004 GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, S. L.

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de Getronics España Solutions, S.L. existentes en el territorio nacional.

1.2 Ámbito personal.

Alcanza a todo el personal que trabaja en los Centros de Trabajo indicados en el punto anterior, el día de la firma del Convenio, salvo el personal que se considera Dirección General. En concreto los siguientes: Presidente, Vicepresidente y Consejero Delegado.

El personal de nuevo ingreso, que no sea Dirección General, disfrutará de los beneficios resultantes del presente Convenio.

1.3 Plazo de vigencia y prórrogas.

Entrará en vigor el día de la fecha de su firma surtiendo, no obstante, efectos desde el 1 de enero de 2004, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 2004.

El Convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro de eficacia general.

1.4 Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

1.5 Denuncia y revisión.

1.5.1 Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse la revisión del mismo, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes y máxima de tres, al vencimiento de plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

1.5.2 En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

1.6 Compensación y absorción.

En materia de compensación y absorción de condiciones pactadas, regirán las normas legales establecidas al efecto.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas en este Convenio y Convenios precedentes.

1.7 Adhesión al A.S.E.C.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, que surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio colectivo.

1.8 Comisión de Interpretación/Vigilancia.

1.8.1 Una vez publicado este Convenio en el B.O.E. quedará automáticamente disuelta la Mesa de Negociación, quedando constituida, para las funciones que posteriormente se detallan, la Comisión de Interpretación/Vigilancia.

1.8.2 La parte social de la Comisión de Interpretación/Vigilancia estará compuesta por cuatro miembros designados proporcionalmente a la representatividad de los distintos grupos en la Mesa de Negociación en el momento de la firma del presente Convenio.

1.8.3 La Comisión de Interpretación / Vigilancia entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión de Interpretación / Vigilancia, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1.8.4 En el período de vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a redactar el Reglamento de Funcionamiento interno de la Comisión de Interpretación/Vigilancia. La parte social de la Mesa de Negociación elaborará una propuesta que será enviada a la parte económica antes del 31 de agosto del presente año.

1.8.5 La Comisión de Interpretación / Vigilancia será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

1.8.6 La Comisión de Interpretación/Vigilancia estará compuesta por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

D. José Manuel Fariña Pazos.
D. Jesús Martínez Carralero.
D. Francisca Olano Cano.
D. Francisco Javier de la Torre Pertegal.

Representación de la compañía:

D. Vicente Paramio Gimeno.
D. Jaime Ortiz de Saracho Sueiro.

SECCIÓN 2.^a JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

2.1 Calendario y jornada laboral.

Como base general, la jornada y el horario serán los del Anexo 1. Se debe tener en cuenta que, para el personal que esté a turnos, será el indicado en su contrato y que todas las personas de nuevo ingreso podrán efectuar trabajo a turnos siempre que hayan sido contratadas en esa modalidad, rigiéndose, en su caso, por las especificaciones del punto 2.2.

Los horarios del anexo contemplan un cuarto de hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada pudiendo ejercerse esta flexibilidad previamente o con posterioridad al horario oficial de entrada y salida respectivamente, salvo por necesidades de atención a clientes, en cuyo caso no será aplicable.

Existirá una hora para la comida excepto acuerdos locales.

El periodo de jornada de verano se iniciará el 6.º día laborable de junio (este año, el día 8) y finalizará el 31 de agosto, ambos incluidos.

Los empleados vinculados al horario del cliente que no puedan realizar la citada jornada intensiva, y su jornada semanal durante ese periodo superara las 35 horas, tendrán un día extra de compensación por cada cinco horas de exceso realizadas sobre las 35 semanales citadas. Si el resultado matemático, al final del periodo, arroja decimales, se aproximará al número entero más cercano.

Tomando como referencia el calendario de fiestas ínter semanales de Madrid y su distribución a lo largo del año, así como el inicio y final de la jornada intensiva y teniendo en cuenta los festivos convenio, el resultado matemático de la operación reflejará el total de horas del presente año 2004, en este caso 1.729,50 horas

Se acuerda que las fiestas ínter semanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada Centro de Trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15.

Para el personal con jornada hábil en sábado, se acuerda que las fiestas ínter semanales, de lunes a sábado, sean las oficiales, añadiéndose en cada Centro de Trabajo las necesarias para alcanzar el número de 15.

En los casos citados en los dos párrafos anteriores, en los que se añadan fiestas para completar las 15 fiestas ínter semanales, se aplicará la siguiente regla general para determinar las fechas, tanto en este año como para los futuros:

El primer día, queda fijado por la Dirección el 24 de Diciembre, siendo el resto de libre disposición por parte del empleado.

Cuando este día coincida en viernes, además se disfrutará el 31 de Diciembre, computando ambos días como uno solo.

Cuando el 24 de diciembre coincida en sábado o domingo, todos los días, hasta completar los 15, serán de libre disposición por parte del empleado.

Los días de libre disposición estarán sujetos a las siguientes condiciones:

Solicitud.

La petición deberá realizarse por escrito o correo electrónico al responsable directo con un mínimo de 15 días de antelación.

Respuesta.

Deberá producirse inexcusablemente antes de finalizados los tres días laborales siguientes. La ausencia de respuesta en dicho plazo implicará aceptación de la solicitud.

Condiciones para Aceptación o Denegación de solicitudes.

Al menos el 50% de las solicitudes para una misma fecha y Unidad Productiva Autónoma por Centro de Trabajo (Departamento, Proyecto, Servicio, otras) serán aceptadas. El 50% restante quedará sujeto a las necesidades urgentes y/o ineludibles del servicio a prestar en dicha fecha.

Las solicitudes serán aceptadas en las condiciones anteriores por riguroso orden de petición.

Las solicitudes denegadas serán justificadas y argumentadas, por escrito o correo electrónico, enviando copia a RR.HH.

Compensación.

Los festivos fijados por la Dirección que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio de acuerdo a convenio (1,75 horas por hora no disfrutada).

Los festivos fijados por el Empleado y aceptados por su responsable, que no pudieran disfrutarse serán retribuidos como descanso compensatorio de acuerdo a convenio (1,75 horas por hora no disfrutada).

Los festivos fijados por el empleado y aceptados por su responsable, no podrán ser cambiados salvo pacto con su responsable.

Prescripción.

Estos días deberán ser disfrutados dentro del año natural en que han sido solicitados.

Dado el carácter diario de los festivos convenio, los mismos se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

Tanto a efectos de disfrute como de liquidación, los festivos convenio se devengarán proporcionalmente a la fecha de alta o baja del trabajador en la Compañía.

2.2 Turnos 7 x 24.

El personal de nuevo ingreso, podrá ser contratado en la modalidad de turnos que estarán explícitamente vinculados a los contratos firmados con el cliente o departamentos dedicados a dar servicios internos a la Compañía conteniendo dicha cláusula.

2.2.1 Las horas nocturnas y festivas en los turnos se pagarán con un 25% de incremento sobre su salario bruto.

2.2.2 Los planes de implantación de turnos se presentarán previamente a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado.

2.2.3 El establecimiento de los turnos deberá consensuarse entre los miembros del grupo, aunque en el caso de no existir acuerdo, la compañía decidirá que sean obligatoriamente rotatorios.

2.2.4 Todos aquellos aspectos que no estén explícitamente redactados en los puntos anteriores, se regularán de acuerdo a la legislación vigente.

2.2.5 El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes, no podrá exceder de 70 horas.

2.3 Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 22 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la compañía.

Así mismo, todo el personal tendrá que tomar quince días de vacaciones durante el periodo comprendido entre el uno de junio y el quince de septiembre, siendo al menos diez de ellos consecutivos, salvo estancias inferiores en cuyo caso será la parte proporcional, siempre que por fechas sea posible.

Cuando un trabajador desee disfrutar las vacaciones fuera del periodo antes citado, podrá elegir el disfrute de las mismas en el periodo de enero a diciembre, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación y con la limitación de las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades del trabajo en la Compañía, un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido, podrá elegir el disfrute de las mismas en el resto del año, siempre que lo solicite con un mes de antelación y con las limitaciones de las necesidades del servicio. En este caso cuando se realicen las vacaciones entre los meses de octubre a mayo ambos inclusive, salvo Semana Santa, Navidad y Reyes, tendrá derecho a 1,25 días laborables más de vacaciones por semana disfrutada.

Si el trabajador, a petición de la compañía, aceptara cambiar sus vacaciones, ya pactadas con ésta, y si el cambio se produjera con una antelación inferior a quince días, la empresa se hará cargo de los gastos incurridos, previa justificación por parte del trabajador.

Las vacaciones anuales se disfrutarán por años naturales, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre y así se contabilizará su disfrute con base a los días a que se tenga derecho. Las vacaciones deberán ser solicitadas antes del comienzo de su disfrute. El plan anual será entregado, como muy tarde, el 31 de Mayo, salvo incorporación posterior a la Empresa. La Empresa deberá responder afirmativa o negativamente en el plazo de un mes, a partir de la entrega de la planificación.

Todas las vacaciones deberán empezar a disfrutarse dentro del año en que se devengan. De acuerdo a la normativa legal, las vacaciones pendientes y no iniciadas caducarán a 31 de Diciembre del año en curso. Si, por razones ajenas al trabajador, quedaran vacaciones pendientes de disfrutar, éstas deberán ser obligatoriamente iniciadas en el presente año y disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente.

La prioridad en los turnos de vacaciones será rotatoria dentro del mismo departamento. En caso de conflicto de la asignación de fechas, será la Dirección de RR.HH. quien indique el orden de preferencia, basándose en la antigüedad, las necesidades del servicio y en las causas y motivos expuestos por los peticionarios.

El personal tendrá derecho a días de vacaciones por antigüedad en la Compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

A los 15 años de antigüedad 1 día.
A los 18 años de antigüedad 3 días.
A los 21 años de antigüedad 4 días.

Los mismos, se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten. Este derecho se podrá ejercer a partir del mes natural en que se cumpla la antigüedad y se regirá por el mismo procedimiento que los festivos de convenio.

2.4 Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles salvo pacto entre el trabajador y compañía.

2.4.1 Tabla de permisos.

La totalidad de la tabla tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho que en el de los matrimonios, siempre y cuando la legitimación de la pareja esté refrendada por un registro oficial.

En lo referente a los hijos, para poder ser asimilados a efectos de Convenio a los propios del trabajador(a), deberán estar inscritos en el Libro de Familia del mismo.

Grado de parentesco	Boda	Nacimiento	Defunción/ desplazamiento	Enfermedad grave hospitalización/ desplazamiento	Interv. quirúrgica (no grave)
Trabajador.	15 días				
Cónyuge y pareja de hecho (1).			4 días + 1 día	4 días + 1 día	1 día
Hijos/hijos políticos 1.º	1 día	3 días (*) + + 2 días (**)	4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Padres/padres políticos 1.º	1 día		4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Abuelos/abuelos políticos 2.º	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día
Hermanos/hermanos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día (***)
Nietos/nietos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	
Bisabuelos/bisabuelos políticos 3.º			1 día		
Tíos/tíos políticos 3.º			1 día + 1 día		
Sobrinos/sobrinos políticos 3.º			1 día + 1 día		
Biznietos 3.º			1 día		

(1) Siempre que se refrende mediante registro oficial.

(*) Al menos 2 de los días serán laborables.

(**) Naturales.

(***) No políticos.

(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otra provincia.

2.4.2 Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado.

Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en «Urgencias», se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.

2.4.3 Ausencia por enfermedad.

Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún trabajador a su casa por encontrarse indisuesto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

2.4.4 Asistencia odontológica.

Por las horas que restan desde la salida del trabajo a la finalización de la jornada.

2.4.5 Donación de sangre.

Sólo en caso de donación por el tiempo indispensable.

2.4.6 Traslado de domicilio legal.

1 día por traslado de domicilio legal, que deberá ser justificado a petición de la empresa.

2.4.7 Lactancia de hijo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal. Esta reducción podrá dividirse en dos fracciones y se producirá siempre dentro de la jornada de trabajo.

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

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles siempre.

Así mismo, la trabajadora podrá cambiar el citado derecho por el uso continuado de 12 días laborables de permiso que, obligatoriamente, deberá disfrutar a continuación del permiso legal por maternidad.

2.4.8 Asistencia a consulta médica general o de cabecera.

Por el tiempo necesario.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.4.9 Asistencia a consulta médica especialista.

Por el tiempo necesario.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.4.10 Asistencia a exámenes.

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.4.11 Desplazamiento.

El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual, por tiempo inferior a un año, tiene derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento continuado.

2.4.12 Permiso anual sin sueldo.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

Centros de Trabajo de 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.

Centros de Trabajo de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

Centros de Trabajo de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

Centros de Trabajo de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento del centro de trabajo.

2.5 Excedencias.

Además de las recogidas en la normativa legal vigente, la Compañía está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que lo solicite por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la Compañía y no realizar durante dicho periodo labor retribuida en empresas del sector. Dará derecho a la reserva del puesto trabajo con la misma categoría profesional y de centro de trabajo en aquellos cuya plantilla sea superior a doscientos trabajadores. Podrá ser solicitada por segunda vez después de haber transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de seis meses.

SECCIÓN 3.^a RETRIBUCIONES

3.1 Sueldos y Salarios.

El Sueldo más trienios será siempre igual o superior a la suma del Salario base, antigüedad y Plus Convenio (si procede) indicados en el Convenio vigente del Sector.

La subida salarial para todo el personal con salario igual o inferior a 42.000 euros anuales (sueldo anual más trienios) será de 580,80 euros anuales, que corresponde al reparto lineal del 2,5% de la masa salarial de las personas comprendidas en el citado tramo.

La subida salarial para todo el personal con salario superior a 42.000 euros anuales (sueldo anual mas trienios) será de 585,51 euros anuales, que corresponde al reparto lineal del 1% de la masa salarial de las personas comprendidas en el citado tramo.

La subida será con efectos desde el 1 de marzo de 2004 para todas aquellas personas que estén en alta en la Empresa el día de la firma del presente convenio y sobre los salarios existentes a la fecha del 31 de diciembre de 2003, quedando excluidas las personas que hayan sido altas con posterioridad al 1 de enero de 2004.

3.2 Tablas Salariales.

Debido a que, en estos momentos, la mesa del convenio sectorial tiene el compromiso de abordar el tema de los grupos/categorías profesionales y las tablas salariales correspondientes a las citadas categorías para su adecuación a la realidad actual, los firmantes de este convenio se comprometen, una vez que el sector acuerde los nuevos grupos/categorías profesionales y tablas salariales, y con el objeto de que todo trabajador de Getronics España Solutions, S.L. esté ubicado en una categoría con salario mínimo garantizado, a estudiar de nuevo la incorporación de unas tablas salariales propias.

Si a 31 de diciembre de 2005 no estuvieran acordadas las nuevas categorías y tablas sectoriales, ambas partes se comprometen a estudiar de nuevo la incorporación de unas tablas salariales propias, para lo cual se constituirá una mesa de trabajo a tal fin en enero de 2006. Si no hubiera acuerdo en el plazo de dos meses (marzo de 2006), la compañía asimilará los grupos/categorías antes indicados, a los existentes en ese momento en el sector.

3.3 Distribución del número de Pagas anuales.

Será de 12 pagas anuales para el personal de nuevo ingreso.

Para el personal con fecha de ingreso anterior al 01/01/2003 se les respetará la elección entre 12 y 14 pagas que hubieran realizado.

3.4 Pagas extraordinarias.

El importe es calculado única y exclusivamente sobre Sueldo más Antigüedad.

El personal que no tenga el sistema de 12 pagas tendrá dos pagas de la forma siguiente:

Paga de Julio: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de enero al 30 de junio). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de Junio.

Paga de Diciembre: Treinta días para todo el personal, computándose por semestres naturales (1 de julio al 31 de diciembre). Fecha de abono entre el 20 y el 25 del mes de Diciembre.

3.5 Antigüedad.

El importe correspondiente a un trienio se establece en 9,77 euros por paga, para quienes cobran en 14 pagas. Y en 11,40 euros por paga, para quienes cobran en 12 pagas.

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 1 de Julio y desde el 1 de julio del mismo año, si su vencimiento es igual o posterior.

La aplicación será a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

3.6 Guardias.

3.6.1 Por llamada.

Con el fin de que la compañía pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que viene impuestos por las características del servicio contratado, el personal que no pertenezca a la Dirección de Managed Services y que esté asignado al citado servicio que deba de llevar un móvil o un portátil, o que sin llevarlo tenga que estar de guardia en sábados, festivos o fuera del horario normal de trabajo se acogerá a las siguientes normas:

Los técnicos serán voluntarios salvo que no existiese este tipo de personal en cuyo caso la empresa establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos, designando aquellas personas capacitadas para cumplir las citadas funciones de forma escrita y justificada.

Nadie estará en esta situación más de dos semanas consecutivas cada mes, con un máximo de tres meses, salvo acuerdo explícito entre las partes.

La Compañía abonará estas guardias de la forma siguiente:

259,77 € por semana normal de guardia (aquella cuyos cinco días sean laborables) o su equivalente por jornada, es decir, 30,56 € por jornada de lunes a viernes, 45,85 € por sábado y 61,12 € por festivo. En caso de existir algún festivo en la semana se contabilizará como días sueltos, abonando los laborables y festivos cada uno a su importe correspondiente. En los casos en que el personal esté asignado de forma permanente a la realización de las guardias por llamadas, el importe será de 259,77 € de forma fija no influyendo en este caso la aparición de festivos extras en la semana.

Si ocurre una incidencia y ésta requiere una dedicación mayor de una hora y no exige desplazamiento, el técnico descontará las horas realizadas de su siguiente jornada laboral.

Si, con motivo de la incidencia, el técnico se tuviera que desplazar, el tiempo de trabajo contará desde el momento de recepción del aviso hasta la finalización de la incidencia (retorno a la situación previa a la incidencia); se considerarán pues el tiempo de desplazamiento del técnico como tiempo efectivo de trabajo. En este caso, las horas serán compensadas como horas extraordinarias de acuerdo a lo fijado en el presente Convenio.

Los gastos originados por el desplazamiento correrán por cuenta de la empresa y se consignarán en la hoja de gastos.

3.6.2 En espera.

3.6.2.1 Por avisos.

Para el personal de Managed Services se establecen dos tipos de guardias, que conceptualmente significan dar servicios a los clientes siete días a la semana desde las 6 a las 24 horas. Tendrán carácter de voluntariedad y, una vez pactado con el técnico, el acuerdo tendrá una duración mínima de dos meses que podrá ser ampliado por acuerdo entre las partes.

Retribución.

Pago por cada día no laborable establecido en Convenio Colectivo a razón de 45 €.

Los avisos intervenidos, fuera del horario laboral establecido en Convenio Colectivo, se abonarán según la siguiente tabla:

Distancia	Menos de 50 Kilómetros	Más de 50 Kilómetros
	Euros	Euros
Grupo 1	27	33
Grupo 2	30	36

A estas cantidades se añadirán los kilómetros recorridos al precio pactado en este Convenio Colectivo.

Grupo 2: Incluye todos los productos y servicios relacionados con el manejo de dinero (dispensadores, recicladores, etc.), así como los servidores y routers.

Grupo 1: Resto de los productos.

3.6.2.2 Extensiva.

Las guardias extensivas tendrán carácter voluntario y una vez pactadas con el técnico, el acuerdo tendrá una duración mínima de 2 meses que podrá ser ampliada por acuerdo entre las partes.

Cuando el número de avisos a intervenir se prevea, previa su ejecución, de la suficiente magnitud para saturar la actividad de un técnico, la Compañía establece un único pago de 451 € a la semana, que sustituye a la guardia por avisos como retribución total de los avisos realizados.

También en este caso se pagarán los kilómetros recorridos al precio pactado en este Convenio Colectivo.

3.7 Plus de Disponibilidad.

Para el personal perteneciente a la Dirección de Managed Services que atiende a los productos o servicios que después se citarán, se obliga a atenderles en sábados y festivos. Los técnicos serán voluntarios y, en caso de no existir voluntarios, la Compañía establecerá un turno rotatorio entre dichos técnicos. A cambio de esta prestación, la Compañía les abonará las horas trabajadas como extraordinarias y la cantidad de 47,51 euros/día

en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aún cuando el técnico no deba atender ningún aviso.

Los productos o servicios que requieren esta especial atención son los siguientes:

Todos los productos y servicios que comercializa Getronics España Solutions, S.L.

Otros productos y servicios que en el futuro pueda comercializar la Compañía o aquellos en los que, por contrato, esté obligada a prestar una asistencia especial.

Cuando con carácter excepcional el personal que tuviera que trabajar en festivos, y siempre que se den las razones técnicas y organizativas previstas en el art. 47 del Real Decreto 20001/83 de 28 de Julio, la empresa actuará de acuerdo a lo indicado en el citado artículo, es decir, estará obligada a abonar al trabajador, además del plus de los citados días, el importe de las horas trabajadas incrementadas como mínimo en un 75%.

Asimismo y bajo las mismas condiciones de excepcionalidad, en caso de que el personal tuviera que trabajar en los periodos de descanso semanal, cuando entre en conflicto con el tema del descanso semanal regulado en el 37.1 del E.T., las horas trabajadas se cambiarán por descanso con las correspondientes horas laborales. Esta compensación por descanso será determinada en un 50% por la empresa y en el otro 50% por el trabajador. Como norma, se elegirá el día laborable más próximo a la fecha en que se hubiesen realizado tales horas.

3.8 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán voluntarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo y siempre que hayan sido solicitadas y aprobadas previamente por los responsables del trabajador.

En caso de previsiones de extensiones de jornada no puntuales, como: arranques, implantaciones, etc, éstas deberán ser solicitadas por escrito al personal implicado.

Las horas extraordinarias se compensarán, salvo pacto en contrario, con un incremento de un 75% mínimo en tiempos de descanso.

Si el trabajador eligiera compensación económica, el importe a pagar resultará de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual} + \text{Trienios}}{\text{Horas base anuales Anexo I}}$$

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

25 % de lunes a sábado
50 % domingos o festivos

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes. Los Comités de Empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

La utilización de la compensación por descanso será la que marca el convenio de referencia y su disfrute estará determinado en un 50 % por la empresa y en el otro 50% por el trabajador.

La aplicación será a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

3.9 Personal de baja por enfermedad.

Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100% del sueldo más antigüedad.

En el caso de no existir subsidio oficial por enfermedad o equivalente solo se complementará hasta un máximo de dos meses.

3.10 Pago mensual.

El pago a todo el personal se realizará el último día laborable de cada mes.

3.11 Pago Bancario.

El pago de las retribuciones tendrá lugar mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, con libertad de elección para el empleado del Banco o Caja al cual desee le sea transferida la retribución.

SECCIÓN 4.^a PLUS, DESPLAZAMIENTOS Y TRANSPORTES

4.1 Definiciones.

4.1.1 Subvención de comida y Plus de transporte.

Partiendo de la cantidad establecida para el año 2003 en ambos conceptos y una vez incrementada, se establece para el año 2004 la cantidad de 1.400 euros que se distribuirá de la siguiente forma:

900 euros para Plus de transporte y 500 euros se incorporarán a salario.

4.1.2 Subvención Comida.

4.1.2.1 En jornada normal (invierno o partida).

Desaparece, al ser incorporada al salario después de la subida pactada. Dicha incorporación será a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

La compensación económica que se ha pactado conlleva la renuncia del personal existente en plantilla a la firma del presente convenio, a cualquier futura petición de comedores de Compañía (locales, pluses o servicios).

4.1.2.2 En jornada intensiva, viernes, sábados o festivos.

Si, por necesidades del servicio, es necesario trabajar los citados días, en jornada normal, se tendrá derecho al abono diario de las siguientes cantidades:

6 €, sin justificación o, hasta 8 €, con factura.

Cuando se produzca desplazamiento fuera del municipio se aplicarán las reglas correspondientes a desplazamientos indicadas en el punto 4.2. Su aplicación será a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

Ambas partes acuerdan que estos valores pasarán, a partir de 1 de junio de 2005, a:

6 €, sin justificación o, hasta 9 €, con factura.

4.1.3 Plus Transporte.

Para este concepto, de acuerdo a lo indicado anteriormente, la cantidad anual a percibir será de 900 euros, lo que implica que se pagará mensualmente la cantidad de 75 euros en nómina.

4.2 Importes de locomoción y dietas en función de los desplazamientos.

Tipo de desplazamiento	Importe de Locomoción	Dietas		Plus Transporte
		Jornada Normal	Jornada Intensiva	
Managed Services Itinerante (Técnicos de Campo):				
Dentro de municipio	Kms (1)	n.p. (2)	(3)	(4)
Otro municipio	Kms (1)	9 €	9 €	(4)
Resto del personal en la provincia:				
Dentro de municipio	(5)	n.p.	(3)	Sí
Otro municipio A	5,20 €	5 €	8 €	No
Otro municipio B	Kms (1)	5 €	8 €	No
Todo el personal fuera de la provincia:				
Nacional	(6)	30,71 €	34,00 €	(5)
En Portugal y Andorra	(6)	36,71 €	40,00 €	(5)
Resto de países comunitarios	(6)	44,71 €	48,00 €	(5)
Países no comunitarios	(6)	78,22 \$ USA	82,00 \$ USA	(5)

1. Sólo si se trata de vehículo puesto a disposición de la Compañía por el trabajador

2. n.p. = No procede

3. Corresponde pago de la comida según el punto 4.1.2.2

4. El trabajador que ponga un vehículo a disposición de la empresa, cobrará también plus transporte. Se aplicará el plus indicado en la Norma de Gastos, del mismo importe anual que el Plus Transporte durante el ejercicio 2004, para el personal de Managed Services Itinerantes (Técnicos de Campo) con vehículo de empresa

5. En las condiciones establecidas en el punto 4.1.3

6. De acuerdo a lo establecido en la normativa de Gastos y en el anexo 2

4.2.1 Fuera del municipio y dentro de la misma provincia.

4.2.1.1 Con Pernocta.

Tendrá el mismo tratamiento que un desplazamiento nacional fuera de provincia.

En los días en los que se produce el desplazamiento, desde o hacia el lugar de residencia del trabajador, el abono por parte de la Compañía de todos los gastos de transporte excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte.

A efectos del cálculo del valor día se aplicará la siguiente fórmula:

Días Laborables 2004 (262) - Festivos Convenio (15) - Vacaciones Normales (22) = 225

Por lo que se establece para 2004 un precio día de 4 Euros.

No darán derecho al cobro de este plus los días de ausencia al trabajo por los motivos que se indican a continuación, descontándose en estos casos 4 euros por cada día laborable.

Enfermedad.

Accidente.

Maternidad.

Permisos extraordinarios (sin sueldo).

Ausencias sin justificar.

Sanciones.

No darán derecho al cobro de este plus, descontándose en estos casos también 4 euros por cada día de pérdida de derecho, los días que la Compañía abone los gastos de desplazamiento del trabajador, en las condiciones recogidas expresamente en los distintos puntos del apartado 4.2 del presente Convenio.

Tampoco tendrán derecho al Plus de Transporte los trabajadores con coche de la compañía.

Sí darán derecho al cobro de esta cantidad (4 €) los días que, tras incorporarse al centro de trabajo, el trabajador, por causas laborales, deba desplazarse al domicilio de un cliente. En este caso la compañía abonará también los gastos de desplazamiento ocasionados.

Será revisado anualmente con el mismo porcentaje pactado en el incremento salarial.

La aplicación será a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

4.2.1.2 Sin Pernocta.

En los desplazamientos dentro de la provincia a la que está adscrito el trabajador, pero fuera del municipio de su centro de trabajo, que no obliguen a pernoctar fuera de su domicilio habitual, la Compañía está obligada a una de las dos opciones siguientes:

A. Pago en concepto de Gastos Otros Municipios de 10,20 € diarios sin necesidad de justificación en jornada partida. Cuando sea en jornada intensiva, viernes, sábados o festivos la cantidad será de 13,20 €.

B. Pago de 5 € diarios más el número de kilómetros (ida y vuelta) recorridos al precio oficial del kilómetro de la empresa, en concepto de Gastos Otros Municipios, mediante justificación en hoja de gastos (se toma como origen el centro de trabajo al que está adscrito el trabajador) en jornada normal. Cuando sea en jornada intensiva, viernes, sábados o festivos la cantidad será de 8 €.

La elección del pago de kilómetros llevará consigo la exigencia de usar por parte del trabajador el vehículo que él ha puesto a disposición de la Compañía.

Esta dieta excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte.

4.2.2 Desplazamientos interprovinciales e internacionales.

En los días en los que se produce el desplazamiento desde o hacia el lugar de residencia del trabajador, el abono por parte de la Compañía

de TODOS los gastos de transporte excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte.

En los días en los que el trabajador se encuentre desplazado, el abono por parte de la Compañía de alguno de los gastos de transporte desde ó hacia el alojamiento del trabajador, excluirá el derecho al cobro del Plus Transporte.

4.3 Régimen normativo para los desplazamientos.

La solicitud de los desplazamientos que impliquen pernocta se comunicará al trabajador con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad y, en el caso de ser al extranjero, se comunicará por escrito.

La empresa abonará las dietas y gastos de viaje (alojamiento y transporte) al trabajador que se desplace. A estos efectos, se entiende como dieta la cantidad que la empresa entrega al trabajador para cubrir todos los gastos, salvo el alojamiento y transporte.

La media dieta (1/2 del importe de la dieta) y la dieta se aplicarán respectivamente, en los casos en que el empleado deba hacer una o dos comidas fuera de su residencia habitual, pernoctando en su domicilio.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos fuera de provincia se consideran a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos entre centros de trabajo por causas laborales se consideran a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Se tendrán en cuenta a la hora de realizar desplazamientos que requieran pernoctar fuera del domicilio, las condiciones familiares de los trabajadores y su voluntariedad en igualdad de condiciones profesionales.

El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual por un tiempo superior a tres meses ininterrumpidos, tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje. Los gastos correrán por cuenta de la Empresa cuando el trabajador haga uso de este derecho.

La Compañía notificará a los representantes de los trabajadores todos los desplazamientos que se produzcan fuera del estado español y la duración estimada de los mismos.

Se deberá tener en cuenta lo establecido en el anexo 2.

4.4 Precio del kilómetro.

El precio por kilómetro es de 0,214 €. Para el personal de Managed Services itinerante, el precio fijado anteriormente variará a partir de los 1.500 kilómetros al mes, pasando a partir de este número a ser valorados al precio de 0,181 € por kilómetro.

4.5 Seguro de coche.

En los casos de utilización de vehículo puesto a disposición de la compañía por parte del trabajador, queda suprimida la exigencia por la que la Compañía obliga al trabajador a asegurar el coche a todo riesgo, quedando limitado a la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil ilimitada, en las mismas condiciones vigentes en ese momento.

4.6 Multas de circulación.

Está fijado en seis el número máximo de multas a cargo de la Compañía, en las condiciones establecidas en la normativa interna de gastos de viaje.

4.7 Régimen de desplazamientos durante los cursos.

La Compañía abonará un viaje de ida y vuelta para visitar a la familia, al personal que siga cursos de duración superior a un mes. El viaje se realizará en los días no laborables que elija el empleado. Igualmente, la Compañía abonará los gastos de viaje que se produzcan por situaciones de fuerza mayor, debidamente justificadas.

4.8 Traslados.

Se considerará traslado cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un centro de trabajo de un municipio diferente al de su centro de adscripción que implique un cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

La notificación por parte de la Empresa en los traslados por decisión de la Compañía, deberá hacerse por escrito especificando los motivos y con un plazo mínimo de un mes de antelación, asimismo informará a los representantes de los trabajadores de los citados traslados individuales.

Los traslados serán de libre aceptación por parte de los empleados de acuerdo a lo establecido en el art. 40.1 del T.R.E.T.

4.8.1 Compensación por traslado por solicitud de la Compañía.

Las condiciones mínimas de compensación por traslado serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con el convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte, mobiliario y enseres, que deberán ser justificados.

Indemnización en metálico como compensación de gastos de una mensualidad de salario.

4.8.2 Compensación por traslado por solicitud del Trabajador.

Cuando el traslado se produzca por solicitud del interesado, previa aceptación por la Compañía, éste no tendrá derecho a ninguna compensación. La solicitud y la respuesta se realizarán por escrito con un mínimo de un mes de antelación.

4.9 Permuta de puestos.

Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional y con una misma especialización podrán concertar la permuta de puestos, a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, los interesados no tendrán derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso, ni a dietas. En caso de no aceptarse la permuta, los solicitantes tendrán prioridad a la hora de cubrir las plazas que surjan en los centros de trabajo solicitados, siempre que sean de la misma categoría y grupo profesional y especialización. La solicitud y la respuesta, con sus justificaciones se realizarán por escrito.

SECCIÓN 5.^a BENEFICIOS SOCIALES

5.1 Ayuda a Estudios.

5.1.1 Cuantía.

La cuantía de Ayuda a Estudios pasa a ser de 213 €.

Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que sean de interés para la Empresa, en sus vertientes de Formación Profesional, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios. También la empresa podrá aceptar aquellos otros que sean de interés para sus objetivos.

Esta ayuda se concederá, una sola vez, por curso académico, aún cuando el alumno no se matricule en el curso completo.

Aplicación a partir del mes siguiente a la firma del convenio, o sea, para las peticiones que se realicen para el curso académico 2004/2005.

5.1.2 Reducción de jornada por estudios.

El personal que curse alguno de los estudios establecidos en el punto 5.1.1 tendrá derecho a una reducción de su jornada en media, una, y media o dos horas a su elección, con reducción proporcional de la remuneración, por la total duración del curso académico. La concesión de dicha reducción estará supeditada, en todo caso, a las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección.

5.1.3 Elección de turno de personal que realice estudios oficiales.

El personal que curse los estudios establecidos en el punto 5.1.1, tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su departamento o sección existiere esta modalidad) cuando su horario laboral sea incompatible con el de sus estudios, dentro de las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección. La solicitud y respuesta se formalizará por escrito.

5.2 Reducción de jornada por causas justificadas.

Esta será de un tercio de la jornada, con la respectiva reducción salarial proporcional. Se podrá llevar a efecto siempre que las necesidades del departamento / proyecto queden cubiertas y atendidas, sin que se obligue a contrataciones externas. La solicitud y respuesta se formalizarán por escrito.

5.3 Armonización de la vida laboral y familiar.

5.3.1 Reducción de jornada por guarda legal / cuidado de familiares.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

5.3.2 Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos.

Cualquier empleado de la Compañía que tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar y a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social Española, tendrá derecho a una ayuda anual de 3.235 € brutas año por cada discapacitado.

Aplicación a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

5.4 Préstamo de Vivienda.

Se eleva su importe máximo a 4.980 € a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 455.000 euros, para el año 2004.

Beneficiarios. Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda como vivienda habitual. Al personal con contrato temporal o por obra se le aplicarán condiciones de amortización proporcionales al tiempo que reste entre la concesión y la finalización del contrato, siendo estimada ésta en el caso del contrato por obra, no siéndole de aplicación la concesión del préstamo en el caso de que la cantidad mensual a devolver sea superior a su neto mensual.

Una vez transcurridos 10 años desde la concesión anterior, podrá solicitarse de nuevo esta subvención, siempre que se utilice la nueva como vivienda habitual.

La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de éste y su cónyuge en su caso.

Deberá acreditarse el pago al vendedor de la cantidad objeto del préstamo, dentro de los tres días siguientes después de haberla recibido de la Compañía.

Aplicación a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

5.5 Préstamo personal.

La cuantía máxima del Préstamo Personal queda establecida en 990 € a devolver en 15 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 92.500 € para el año 2004. Aplicación a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

5.6 Anticipos.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

5.7 Campamento de Vacaciones de verano para hijos de empleados.

El valor máximo por plaza de campamento incluido el desplazamiento se establece para el presente año en 428 € (por niño).

Podrán participar en el Campamento de Vacaciones en las condiciones actuales los hijos de los empleados de la Compañía cualquiera que sea su lugar de residencia.

Se fija una única Organización (podría tener varias sedes dentro del territorio nacional) para toda la Compañía. Tendrá derecho a solicitarlo cualquier hijo de los empleados de la Compañía que lo haga en tiempo y forma y reúna las condiciones que se establezcan. El plazo de solicitud finalizará en mayo. Si una vez contratadas y abonadas las plazas, hubiese bajas no justificadas, el coste generado será descontado de la nómina del empleado.

La edad de los niños estará comprendida entre 8 y 14 años. Esto es, deberán cumplir los 8 años, el año de comienzo de los campamentos, o tener 14 años en el año de comienzo de las mismas.

El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar del Campamento será a cargo de la Compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado. El gasto total de viaje más estancia en el Campamento, no podrá superar la cantidad establecida.

La gestión de selección del lugar del Campamento y el proveedor elegido, será efectuada por los representantes de los trabajadores, así como el seguimiento total del desarrollo del Campamento, estando facultados para elegir dos campamentos en autonomías diferentes.

El control del cumplimiento de las normas será efectuado por la Dirección de RRHH.

La gestión de facturación y pago al proveedor, será responsabilidad de la Dirección de Compras.

5.8 Seguro de accidentes.

Todo el personal tendrá derecho a un seguro de accidentes 24 horas sin coste para el trabajador. Los capitales asegurados en la póliza de seguro de accidentes se incrementarán cada tres años en la misma cuantía que la suma de los IPC reales del periodo comprendido redondeada al % entero más cercano.

Asimismo, la dirección de la Empresa llegará a un acuerdo con la compañía aseguradora para que cualquier empleado pueda completar la póliza de accidentes con un seguro de vida cuyo coste correrá a cargo del empleado.

A todo el personal que estando en la compañía al 31 de Diciembre de 2002 tuviese contratado una póliza de seguro de accidentes se le han respetado las condiciones pactadas en su momento sobre dicha póliza, salvo que la cantidad asegurada en dicha fecha fuese inferior a la indicada en la póliza del párrafo anterior, en cuyo caso se le ha adherido a esta.

5.9 Seguro de Vida.

Para el presente año 2004 cada trabajador mantendrá los seguros de vida que tuviera a la fecha al 31 de Diciembre de 2002, no admitiéndose nuevas adhesiones desde el 1 de enero de 2003.

5.10 Ayuda por Nupcialidad.

Con motivo de su enlace matrimonial todo trabajador tendrá derecho a una ayuda de 188 €.

Aplicación a partir del mes siguiente a la firma del convenio.

SECCIÓN 6.^a FALTAS Y SANCIONES

6.1 Definición y principios generales.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en este acuerdo o de otras normas de trabajo vigentes.

Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la creación de un adecuado clima social, procurando en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa. Así mismo pondrá, con el tiempo necesario, en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves, para que puedan formular su propuesta.

Habrà principio de igualdad de trato y no-discriminación, así como principio de proporcionalidad y ecuanimidad, debiendo existir un equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse.

6.2 Faltas.

6.2.1 Faltas leves (sancionadas con amonestación por escrito).

6.2.1.1 La falta de respeto o de corrección en el trato con los compañeros ya sea de un superior a un inferior o viceversa, o de un igual a otro igual.

6.2.1.2 El uso de los medios electrónicos de la empresa e instrumentos de trabajo para fines no laborales o profesionales. En este caso será obligatoria la notificación por escrito.

6.2.1.3 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

6.2.1.4 La incapacidad laboral por el consumo de sustancias estupefacientes o alcohol.

6.2.1.5 Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada

6.2.2 Faltas graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días)

6.2.2.1 Originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

6.2.2.2 Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto a otros empleados, así como la actitud notoria de acoso sexual o moral.

6.2.2.3 Dos faltas leves por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un periodo de 4 meses y hubiera mediado notificación sobre la misma.

6.2.2.4 Faltar al trabajo sin justificación durante dos días.

6.2.2.5 Simular enfermedad, accidente, presencia de otro trabajador.

6.2.2.6 Dos o más faltas leves en un trimestre, a excepción de las de puntualidad cuando hayan mediado sanciones.

6.2.2.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

6.2.2.8 La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.

6.2.3 Faltas muy graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días, despido disciplinario)

6.2.3.1 Actos de acoso sexual o moral considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

6.2.3.2 Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. Se considerará acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

6.2.3.3 La reincidencia en falta grave por el uso inadecuado de medios electrónicos, siempre que tengan lugar en un periodo de 6 meses y hubiera mediado sanción sobre la misma.

6.2.3.4 La reiteración de faltas graves en un periodo de seis meses.

SECCIÓN 7.^a FORMACIÓN

7.1 Principios generales.

Se considera la formación como un elemento fundamental, para el mantenimiento de la competitividad de la empresa, y el desarrollo profesional de los trabajadores, que permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos y tecnologías y la anticipación a las nuevas formas del mercado.

La formación es una herramienta que permite una mejor adecuación al puesto de trabajo y debe de estar orientada a un enriquecimiento de competencias profesionales, que posibiliten una mayor proyección y posibilidades de promoción. Por tanto, se fomentará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

7.2 Tiempo de formación.

Las acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado, solicitadas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada laboral teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

7.3 Planificación, participación y control de la formación.

Como paso previo a la elaboración del plan anual de formación, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que estos aporten ideas, sugerencias e inquietudes que serán consideradas en la elaboración de dicho plan. Así mismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que le confiera el Acuerdo Nacional de Formación continua vigente en cada momento. La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación de la Compañía queda reflejada en el punto 9.4 del presente Convenio.

7.4 Anuncio de vacantes.

En los casos en que se produzcan vacantes internas o exista la posibilidad de contratación externa, se publicará con anterioridad en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en la Intranet el perfil buscado para el puesto. Queda, no obstante, a la libre potestad de la Compañía, la elección final del candidato y la contratación de la persona, siempre que se justifique ante los representantes de los trabajadores del centro.

Los empleados de la compañía tendrán preferencia para cubrir las vacantes internas o los nuevos puestos.

SECCIÓN 8.^a PREVENCIÓN DE RIESGOS

8.1 Disposición general.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, las Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a cualquier actividad realizada por Getronics España Solutions y cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia de este convenio.

8.2 Plan de Prevención.

La empresa elaborará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, bianual y documentado, que será revisado anualmente, tanto en lo realizado, como en lo planificado, por el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa y que tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

Evaluación de riesgos en la empresa.

El desarrollo de las siguientes actividades:

Información a los trabajadores sobre los riesgos.

Formación de los trabajadores sobre medidas preventivas.

Formación de los delegados de prevención

Formación de los componentes de los Equipos de Primera Intervención, Equipos de Primeros Auxilios para las medidas contra incendios, de evacuación y de primeros auxilios.

Determinar en todos los casos la periodicidad y los agentes formadores.

Vigilancia de la salud, protocolizada para cada puesto de trabajo.

Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección, tanto colectivos como individuales.

8.3 Prevención específica.

La empresa observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el R.D. 488/1997 de 14 de abril y demás normativa aplicable, al objeto de que las condiciones y modos de trabajo no alteren la salud del trabajador.

8.4 Formación.

Será deber de la empresa garantizar que los trabajadores elegidos como Delegados de Prevención o Representantes Legales de los Trabajadores reciban la formación Teórica y Práctica en materia preventiva, tanto al inicio de su mandato, como cuando se produzcan cambios en la legislación o surjan nuevas tecnologías en la materia.

8.5 Examen médico anual general y específico.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos del trabajo.

Los reconocimientos médicos serán anuales y voluntarios, a excepción previo informe de los Representantes Legales de los Trabajadores, de aquellos casos en que sea imprescindible la realización de reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para él o para el cumplimiento de lo establecido en el art. 24 de la L.P.R.L.

Dicho reconocimiento médico será realizado por personal acreditado, siendo gratuito para el trabajador, tendrá carácter confidencial y sus resultados serán entregados al interesado.

8.6 Reglamento.

Se dotará al Comité de Seguridad y Salud de un Reglamento de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en la L.P.R.L.

8.7 Protección de trabajadores sensibles.

El empresario prestará especial atención a la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, como son trabajadores sensiblemente disminuidos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, para ello tendrá la obligación de evaluar los riesgos de exposición de estos trabajadores a determinados agentes que puedan influir negativamente en su salud y tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Además, para estos trabajadores estará prohibido el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

8.8 Variación en las condiciones de trabajo.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores. En todo caso, el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la Seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la Ergonomía.

8.9 Miembros del Comité de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de Prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquellos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Dichos miembros tendrán a todos los efectos las mismas competencias que los Delegados de Prevención.

SECCIÓN 9.^a DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

9.1 Garantías Sindicales.

9.1.1 En materia de representación colectiva y acción sindical, se aplicará la normativa legal vigente.

9.1.2 En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se observarán las siguientes normas:

a) No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del Comité de Seguridad y Salud y en las reuniones del Pleno del Comité de Empresa con la Dirección, así como las de las diversas Comisiones del Comité de Empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la Dirección.

b) Las horas no utilizadas por cada Miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes, podrán utilizarse por el mismo en meses sucesivos.

c) Se abonará con cargo al citado crédito de horas el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a las que hayan sido convocados mediante citación escrita por el Órgano Directivo del Sindicato a que pertenezca, presentada a la Compañía con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

d) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la Compañía, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos, comunicándolo por lo menos con el tiempo necesario.

9.2 Uso de medios electrónicos.

9.2.1 Locales y tablón de anuncios.

La empresa pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios, asimismo se les facilitará un lugar en la Intranet de la empresa.

La empresa pondrá a disposición de cada Sección Sindical de la Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Además, se les facilitará un lugar en la Intranet de la empresa.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

9.2.2 Acceso al correo electrónico.

Los Comités de Empresa / Secciones Sindicales y sus representantes tiene el derecho a usar el sistema de correo electrónico corporativo para la actividad sindical, a enviar y recibir correos interna y externamente. Ello incluirá el derecho a enviar correos electrónicos a todos los empleados, en cuyo caso siempre será con previo conocimiento y aceptación (solo en cuanto a la veracidad de los hechos) de la Empresa y sin que el contenido atente a la honestidad y buenas maneras. Este derecho deberá ser ejercido de manera razonable.

Existirá adicionalmente el derecho a gestionar un tablón de anuncios electrónico o servicios de listas de discusión dentro del servicio de correo electrónico corporativo, siempre que estos medios sean técnicamente posibles.

Los empleados tienen el derecho a usar el correo electrónico corporativo para comunicarse con su Sección Sindical o Comité de empresa y con sus representantes.

9.2.3 Acceso a Internet.

Los Comités de Empresa / Sección Sindical y sus representantes tienen derecho a acceder a Internet a través del servidor de la compañía de acuerdo a las normas generales que la compañía tenga establecidas para el uso de Internet. El Comité de Empresa / Sección Sindical tiene el derecho a crear su propio sitio Web utilizando los medios o posibilidades del servidor de Intranet / Internet de la compañía, siempre que dichos medios estén técnicamente disponibles. El Comité de empresa / Sección Sindical tendrá derecho a colocar el tipo de material que considere adecuado en su sitio Web siempre que no contenga comentarios ofensivos o discriminatorios basados en el género, edad, sexualidad, raza, religión, discapacidad o apariencia de las personas.

Los empleados tienen derecho a acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus comités o secciones sindicales.

9.3 De la acción sindical.

Los trabajadores podrán recibir la información que le remita su comité o sección sindical a través de todos los medios de comunicación existentes en cada momento.

9.4 Comité Ínter Centros.

Se prorroga por el plazo de vigencia del presente Convenio la actividad del Comité Ínter Centros, que estará integrado por 13 miembros, de acuerdo con el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá exclusivamente las siguientes competencias:

Recibir la información sobre la marcha de la Compañía prevista en el Estatuto de los Trabajadores, art. 64, y relación de salarios medios por tipo de puesto de trabajo y zona.

Participar en la administración de los distintos fondos sociales, velando que se apliquen de acuerdo a la normativa vigente.

Los miembros del Comité Ínter Centros se reunirán, convocados por la Compañía, una vez al trimestre. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la Compañía.

Cuando el Comité Ínter Centros se reúna sin ser convocado por la Compañía los gastos de desplazamiento serán por su cuenta. Las horas consumidas por estas reuniones serán deducidas de las que dispongan los participantes como miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal.

9.4.1 Formación.

Con el plazo de vigencia de este convenio se crea una comisión Paritaria de 4 miembros (2 de la representación empresarial y 2 de la representación de los trabajadores, nombrados estos últimos de entre los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos firmantes del acuerdo) con carácter consultivo. Comité paritario que verificará, con anterioridad a su ejecución, los planes de la Compañía, atendiendo a los criterios del apartado 15 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, emitiendo el correspondiente informe con la opinión de las partes.

La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación en la Compañía será realizada por el presidente y el secretario del Comité Ínter Centros, siempre que los mismos pertenezcan a los Sindicatos integrantes en los Pactos.

ANEXO 1º. Calendario Laboral

CALENDARIO LABORAL DE MADRID AÑO 2004

LABORALES	FIESTAS		HORAS MES
	LUN/VI	LUN/VI	
ENERO	15	5	157,50
FEBRERO	16	4	160,00
MARZO	19	3	179,50
ABRIL	16	4	160,00
MAYO	17	4	168,50
JUNIO	18	4	152,50
AGOSTO	17	4	144,75
SEPTIEMBRE	18	4	138,75
OCTUBRE	15	5	177,00
NOVIEMBRE	16	4	160,00
DICIEMBRE	16	5	166,00
TOTAL	200	24	1.729,50

Hs. Semana

HORAS DIARIAS L/J :	8:04	8:30	6:45
HORAS DIARIAS V :	6:00	6:00	6:00
MEDIA HS. DIARIAS :	7:39	8:00	6:36
MEDIAS J. NORM.	J. NORM.	J. INTEN.	

INVERNO	VERANO
---------	--------

MORNING :	8:30	14:00	8:00	14:45
TARDE :	15:00	18:00
MORNING :	8:30	14:30	6:00	14:00
TARDE :

CONVENIO 2003 :	1.732,00
DIFERENCIA 2004 :	-2,50

FORMACIÓN INTENSIVA	48
Lunes-Jueves:	
Viernes:	12

HORAS 04 GENERALES	
--------------------	--

1.616,00 LUN/VI	1.292,00 LUN/VI-NORMAL
306,00 VIERNES	324,00 LUN/VI-INTENSIVA
-37,50 CONVENIO	234,00 VIERNES-NORMAL
-155,00 Vacaciones (7-N+15-I)	72,00 VIERNES-INTENSIVA
	-37,50 CONVENIO
	-155,00 Vacaciones (7-N+15-I)
1.729,50 TOTAL	1.729,50 TOTAL

Centina-
der Hora-
Esta :

HORAS EMBAJABLES :	37,93 = 37 Horas y 56 Minutos
--------------------	-------------------------------

2.075

Jornada Normal
Jornada Intensiva

	NACIONALES	AUTONÓMICAS	LOCALES	CONVENIO
ENERO	1	6		
FEBRERO				
MARZO		19		
ABRIL	9	8		
MAYO	(1)		(15)	
JUNIO				
JULIO				
AGOSTO		16		
SEPTIEMBRE				
OCTUBRE	12			
NOVIEMBRE	1			9
DICIEMBRE	6,8 Y (25)			
TOTAL :	6	4	1	

ANEXO 2.º

Medios de Transporte

Los estándares de transporte a utilizar en los desplazamientos son:

Viajes Nacionales:

Tren: primera clase o coche cama en caso de que sea nocturno. Preferente en el AVE.

Avión: clase turista.

Coches de alquiler: clase A o B, cilindrada máxima 1.600 cc.

Viajes Internacionales:

Tren: primera clase o coche cama en el caso de que sea nocturno. Preferente en tren de Alta Velocidad.

Avión: clase turista.

Coches de alquiler: compact.

18152 *RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 2004, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se da publicidad al programa de sorteos de los juegos del cupón y de «El Combo» autorizados a la ONCE, para el cuarto trimestre del año 2004.*

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero de 2004, por el que se aprueba el «Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (O.N.C.E.) en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la O.N.C.E., para el periodo 2004-2011» determina entre otras materias, las condiciones generales del régimen de los sorteos del cupón y de otras modalidades de juego explotadas por la ONCE, ordenando a su vez, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», como garantía de los consumidores.

La cláusula 19.1 de dicho Acuerdo establece que el Consejo de Protectorado aprobará un nuevo documento sobre «procedimientos y criterios de control sobre las materias concernientes al cupón prociegos y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE» que sustituya al aprobado en sesión de 29 de febrero de 2000, con el fin de adaptarlo a las novedades introducidas en el nuevo Acuerdo General.

La Disposición Transitoria del Acuerdo de 27 de febrero de 2004 establece que, en tanto no se apruebe el nuevo documento, siguen vigentes los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE aprobadas en sesión de 29 de febrero de 2000.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero de 2004, así como en los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón, la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado en reunión de 15 de octubre de 2004 ha verificado que la propuesta de la ONCE se ajusta a los términos del citado Acuerdo. En consecuencia procede dar publicidad al programa de los sorteos del cupón y de «El Combo» de la ONCE correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2004. Dichos sorteos, se regularán conforme a la presente resolución así como por el Reglamento regulador del sorteo del cupón de la ONCE y por el Reglamento regulador de «El Combo», respectivamente.

1. Sorteo del cupón de Lunes a Jueves.

1.1 Cantidad máxima de emisión por sorteo, de lunes a jueves, en los meses de octubre, noviembre y diciembre es de 9.000.000 de euros por sorteo, distribuidos en 60 series de 100.000 números cada una, del 00.000 al 99.999.

1.2 Cantidad destinada a premios en los sorteos, de lunes a jueves, para los meses de octubre, noviembre y diciembre es de 4.299.000 euros por sorteo, que representan el 47,77 por 100 del total de la emisión.

1.3 Distribución de premios por emisión:

1.3.1 Premio a las cinco cifras y serie: trescientos mil euros (300.000 €) por cupón, a un único cupón cuyas cinco cifras y serie coincidan con las del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (3,33 por 100 del total de la emisión).

1.3.2 Premio a las cinco cifras: treinta y tres mil euros (33.000 €) por cupón, a un único cupón de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan con las del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden, excepto el cupón agraciado con el premio a las cinco cifras y serie, mencionado en el punto anterior (21,63 por 100 del total de la emisión).

1.3.3 Premio a las cuatro últimas cifras: ciento cincuenta euros (150 €) por cupón, a los 9 cupones de cada serie, cuyas cuatro últimas cifras (unidades de millar, centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (0,9 por 100 del total de la emisión).

1.3.4 Premio a las tres últimas cifras: quince euros (15 €) por cupón, a los 90 cupones de cada serie, cuyas tres últimas cifras (centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (0,9 por 100 del total de la emisión).

1.3.5 Premio a las dos últimas cifras: cinco euros (5 €) por cupón, a los 900 cupones de cada serie, cuyas dos últimas cifras (decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (3 por 100 del total de la emisión).

1.3.6 Premio a la última cifra (primer reintegro): un euro y medio (1,5 €) por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie, cuya última cifra (unidades) coincida con la misma cifra del número premiado (9 por 100 del total de la emisión).

1.3.7 Premio a la primera cifra (segundo reintegro): un euro y medio (1,5 €) por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie, cuya primera cifra (decenas de millar) coincida con la misma cifra del número premiado (9 por 100 del total de la emisión).

1.3.8 No será acumulable ninguno de los premios enunciados en los párrafos anteriores.

1.4 Precio del cupón: 1,5 euros.

2. Sorteo del cupón de los Viernes, con un premio especial a un sólo cupón de 6.000.000 de euros.

2.1 Cantidad máxima de emisión por sorteo de viernes en los meses de octubre, noviembre y diciembre es de 30.000.000 de euros por sorteo, divididos en 120 series de 100.000 números cada una, del 00.000 al 99.999.

2.2 Cantidad destinada a premios es de 14.809.000 euros por sorteo, que representan el 49,36 por 100 del total de la emisión.

2.3 Distribución de premios por emisión:

2.3.1 Premio a las cinco cifras y serie: seis millones de euros (6.000.000 €), a un solo cupón cuyas cinco cifras y serie coincidan con las del número y serie premiados y estén dispuestas en el mismo orden (20 por 100 del total de la emisión).

2.3.2 Premio a las cinco cifras: treinta y cinco mil euros (35.000 €) por cupón, a un único cupón de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan con las del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden, excepto el cupón agraciado con el premio a las cinco cifras y serie, mencionado en el punto anterior (13,88 por 100 del total de la emisión).

2.3.3 Premio a las cuatro últimas cifras: seiscientos euros (600 €) por cupón, a los 9 cupones de cada serie, cuyas cuatro últimas cifras (unidades de millar, centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (2,16 por 100 del total de la emisión).

2.3.4 Premio a las tres últimas cifras: sesenta euros (60 €) por cupón, a los 90 cupones de cada serie cuyas tres últimas cifras (centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (2,16 por 100 del total de la emisión).

2.3.5 Premio a las dos últimas cifras: seis euros (6 €) por cupón, a los 900 cupones de cada serie cuyas dos últimas cifras (decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden (2,16 por 100 del total de la emisión).

2.3.6 Premio a la última cifra (reintegro): dos euros y cincuenta céntimos (2,50 €) por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie, cuya última cifra (unidades) coincida con la misma cifra del número premiado (9,00 por 100 del total de la emisión).

2.3.7 No será acumulable ninguno de los premios enunciados en los párrafos anteriores.

2.4 Precio del cupón: 2,5 euros.

3. Sorteo del cupón de «Fin de Semana».

3.1 Cantidad máxima de emisión por sorteo de «Fin de Semana», en los meses de octubre, noviembre y diciembre es de 10.000.000 euros por sorteo, distribuidos en 50 series de 100.000 números cada una, del 00.000 al 99.999.

3.2 Cantidad destinada a premios en los sorteos de «Fin de Semana», para los meses de octubre, noviembre y diciembre es de 5.365.000 euros por sorteo, que representan el 53,65 por 100 del total de la emisión.

3.3 Distribución de premios por emisión:

3.3.1 Premio a las cinco cifras y serie: cien mil euros (100.000 €) al año durante 25 años consecutivos, a un sólo cupón cuyas cinco cifras