

11974 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo 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 Ibermática, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ibermática, S.A., (Código de Convenio n.º 9002692), para los años 2003 a 2006, que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados 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, 31 de mayo de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO IBERMÁTICA, S.A.
AÑOS 2003, 2004, 2005 y 2006**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa Ibermática, S.A. y sus empleados.

Artículo 2. *Firmantes.*

1. La Empresa Ibermática, S.A. por medio de su gerente o representantes.
2. Los Empleados de la citada Empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.
3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. *Ámbito.*

1. Territorial: El presente Convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad, o pueda tener en el futuro. Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.
2. Personal: Los artículos del presente Convenio, afectan al Personal que preste sus servicios en Ibermática, S.A. mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Dirección.
3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 2003, su duración será de cuatro años, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito, por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media, entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio, tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

No se podrá compensar ni absorber las diferencias surgidas por aumento de categoría o nivel en relación con ninguno de los trabajadores que al día 23 de Junio de 1997, formaban parte de la plantilla de Ibermática, S.A.

Este precepto no será de aplicación a aquellas personas que ingresen en Ibermática, S.A. con posterioridad al 23 de Junio de 1997, hasta que hayan transcurrido 5 años desde la fecha de su incorporación.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Artículo 5. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los Trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

2. La convocatoria para una reunión de esta comisión paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses de empleados.*

Ingreso y contratación:

1. Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

Toda falsedad en los datos profesionales, o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, Servicio Militar, etc...) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La Empresa facilitará al Comité copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares la Empresa reconoce en favor de los Empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

5. La Empresa exigirá la formalización por escrito de un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto de los empleados, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Ceses:

1. Cualquier empleado podrá cesar voluntariamente en la Empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días mínimo. Si no realizasen este preaviso, perderán los interesados la parte proporcional de las pagas que estuviesen devengadas.

Artículo 8. *Complemento de Seguridad Social.*

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad, accidente o por maternidad, la Empresa abonará como complemento de la prestación de la seguridad social la diferencia hasta cubrir la totalidad del sueldo bruto que disfrutaba en el momento de causar baja sin perjuicio de lo señalado en el art. 20, punto 4 del E.T., que señala, textualmente, lo siguiente: «El Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del Trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del Trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Empresario por dichas situaciones».

El Personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Es requisito indispensable para poder acceder a dicho complemento, el que los partes de alta, baja y confirmación en ILT o maternidad, se presenten en tiempo y forma debidamente cumplimentados.

Artículo 9. *Anticipos y préstamos para adquisición de vehículos.*

1. Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la Empresa de hasta 3005,06 €.

2. La Empresa destinará hasta 180.303,03 € a este fin.

3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante 10 meses sin interés, con dos meses de carencia.

Los impuestos que puedan corresponder, correrán a cargo de los interesados.

4. Las solicitudes se entregarán al Comité Intercentros con copia a Admón. de Personal, y será el Comité quien por riguroso orden de entrada de solicitudes, elaborará las listas de espera y facilitará los datos a Admón. de Personal para su pago y posterior descuento.

5. La Empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Ante situaciones personales o familiares extraordinarias o urgentes, la Empresa podrá autorizar la concesión de préstamos a empleados que así lo justifiquen y que requieran un tratamiento distinto al del contemplado en este artículo.

7. Préstamo para adquisición de vehículos: hasta 12.000 € a devolver en 24 meses con la aplicación del interés que corresponda e imputándolo como retribución en especie.

Se establece un límite global para este apartado de 120.000 €.

Artículo 10. *Seguro de vida.*

Todos los empleados de Ibermática, S.A. tienen derecho a un seguro de vida que en ningún caso tendrá una cobertura inferior, al contratado por la Empresa el año anterior.

Cobertura: En caso de muerte natural o incapacidad absoluta por enfermedad, 42.070,85 €.

En caso de muerte por accidente o incapacidad absoluta derivada de accidente o fallecimiento por lesiones cardíacas: 78.131,57 €, que se sumarán a los 42.070,85 € de muerte natural.

1. Esta póliza se revisará bianualmente.

2. Anualmente todos los empleados de Ibermática, S.A. facilitarán a Admón. de Personal las variaciones de beneficiarios de este Seguro.

Artículo 11. *Ayuda para estudios.*

La Empresa subvencionará con un 50% (con un límite de 500 €por solicitante y 60.000 €a nivel de Empresa) el coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden arriba mencionado.

Deberá acreditarse el aprovechamiento al final del curso.

Artículo 12. *Alojamiento, dietas y kilometrajes, en desplazamientos profesionales.*

1. La reserva de hotel y del billete de tren o de avión se realizará siempre por la Empresa, que asumirá los costes correspondientes.

En el caso de que el empleado decidiese alojarse por su cuenta, Ibermática le abonará por ese concepto un importe equivalente al 75% del precio de la dieta por cada día que permanezca en dicha situación.

2. Dependiendo del tipo de desplazamiento, corresponderá aplicar:

	Con pernocta	Sin pernocta y lejos (3)	Sin pernocta y cerca (4)
Esporádico (1)	Dieta o media dieta (*)	Dieta o media dieta (*)	Gastos pagados (menú del día) (**)
Continuado (2)	Dieta o media dieta (*)	Gastos pagados (menú del día) (**)	Gastos pagados (menú del día) (**)

(*) Se abonará Media Dieta si no se realiza comida o cena y no es necesario adjuntar factura a la nota de gastos.
(**) En este caso será necesario adjuntar la factura a la nota de gastos.
(1) Se entienden por desplazamientos esporádicos aquellos cuya duración es inferior a dos semanas.
(2) Se entiende por desplazamientos continuados aquellos cuya duración es superior a dos semanas, y no se considerarán interrupciones del desplazamiento continuado, aquéllas cuya duración sea inferior a dos semanas, no incluyéndose los periodos de vacaciones ni de las bajas, tanto en el mismo como en distinto destino o proyecto.
(3) Se entiende por lejos distancias superiores a 50 kilómetros.
(4) Se entiende por cerca distancias inferiores a 50 kilómetros con cambio de término municipal.

Entendiendo como desplazamientos abonables aquellos que se producen en un término municipal diferente de aquel en que se ubican las oficinas de su Centro.

3. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante es la siguiente:
Dieta: 38,17 € a partir del primero de enero de 2003.
Media dieta: 21,47 € a partir del primero de enero de 2003.

Dieta: Incluye todos los gastos que se produzcan en el día, ocasionados por el viaje a excepción de desplazamientos, hoteles y aparcamiento.
Media dieta: Incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o la cena.

En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la Empresa abonará los gastos correspondientes, con un límite de 18,03 € por comida.
No se verá perjudicado económicamente ningún empleado, cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la Empresa.

5. El valor del kilómetro a pagar al personal que utilice su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija en 0,24 €/Km., a partir de la firma del Convenio.
En cualquier caso, el importe máximo a abonar cuando se efectúe un viaje utilizando vehículo propio, será el equivalente al billete de avión (si existiera la posibilidad de realizar el viaje en ese medio), y siempre después de haber solicitado autorización al responsable correspondiente. Ello salvo que sea la Empresa la que obligue a realizar el desplazamiento en coche, o no exista la posibilidad de utilizar otro medio de transporte, en cuyo caso se abonará el kilometraje total.

6. Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se utilizará la Autopista de Peaje, abonando la Empresa el costo de utilización de la misma.
7. Asimismo se abonarán los gastos de parking cuando se utilice.
8. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 kms.

Artículo 13. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean obligados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).
Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean obligados a desplazarse habitualmente más de 50 Km. diarios por periodos superiores a seis meses sin pernoctar, podrán solicitar la intermediación del Departamento de RR.HH. para habilitar las fórmulas de compensación o relevo para estas situaciones.

Artículo 14. *Traslado permanente.*

1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su Centro de trabajo en Ibermática, S.A., con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la Empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.
3. Por todos los conceptos la Empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.
4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.
5. Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus 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.

Artículo 15. *Traslado temporal.*

1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Ibermática, S.A., con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.
2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible Ibermática, S.A. tendrá en cuenta los siguiente aspectos:

- Estabilidad y proximidad geográfica.
- circunstancias personales o familiares.
- criterios de equidad y rotación.
- pertenencia al Comité de Empresa.

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.
3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la Dirección de RRHH se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.
4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en Ibermática, S.A., y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.
Las compensaciones del párrafo anterior, también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponda la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Ibermática, S.A., aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa.
Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre.
7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en periodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la Dieta el gasto de alojamiento.
8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurriesen circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalara el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

Artículo 16. *Permisos, licencias y excedencias.*

Permisos:

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- Matrimonio: 20 días naturales.
- Alumbramiento esposa: 3 días naturales (con un mínimo de 2 laborales).
- Cambio de domicilio: 1 día natural.
- Fallecimiento del cónyuge y ascendientes y descendientes en primer grado: 3 días naturales de los cuales 2 serán laborales.
- Fallecimiento de parientes de segundo grado: 2 días naturales.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales o 6 medias jornadas.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado: 2 días naturales.
- Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.

En los grados de parentesco, se incluyen los de afinidad y consanguinidad.

A efectos de cómputo, se empezará a contar el disfrute del permiso, desde el primer día del hecho que lo provoque, excepto en el caso de enfermedad grave u operación de familiares de 1^{er} grado, que podrá solicitarlo en cualquier momento, mientras dure el proceso de gravedad o internamiento.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc., en centros oficiales de estudios y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el del sufragio activo.

En casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta 2.º grado que requieran un desplazamiento superior a 150 Kms., se podrá disfrutar de hasta un máximo de 4 días de permiso total.

Pareja de hecho, tendrá la misma consideración que la de cónyuge. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, que no puedan hacerse fuera de la jornada de trabajo.

Licencias:

Los empleados con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días una vez al año, siempre que no suponga menoscabo de la efectividad del servicio.

Excedencias:

Se regirán por lo establecido en el art. 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por cualquier empleado de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes de ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Son faltas graves:

- La embriaguez o drogadicción ocasional, en el puesto de trabajo.
- Faltar al trabajo dos días sin ninguna justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro empleado, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, siempre que al menos, haya existido amonestación por escrito.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás empleados como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar intencionadamente, instalaciones, software, edificios, enseres y departamentos de la Empresa. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de sus compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, compañeros, subordinados o clientes; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el art. 54 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las sanciones que según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas se podrán aplicar, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

c) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados y en la Empresa.

2. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que podrá en conocimiento de los representantes legales de empleados, las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente, en la imposición de sanciones a los representantes de los empleados, debidamente elegidos, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección, con la designación del instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones con las alegaciones del autor de la falta y tomando declaración de los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la Empresa la suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa comparecencia de los representantes legales de los empleados.
- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de negarse a firmar, se le efectuará la notificación ante testigos.

3. Las faltas graves o muy graves se archivarán en los expedientes personales, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. El personal de Ibermática estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Nivel	Técnicos	Administración	Comercial	Sistemas	Entrada de datos	Atención a usuarios	Operación y microfilmación	Control aplic. Control sist.	Servicios generales	Consultoría
0	Prog. s/exp.	Aux. Adtvo. s/exp.			Grab. s/exp.	Téc. atención a usuarios	Operad. s/exp.		Aux. Serv. s/exp.	
1	Program. 1	Aux. Adtvo. 1.			Grabador	Téc. atención a usuarios 1.	Operad. Pr.	Control. s/exp.	Aux. Serv. Jun.	
2	Program. 2.	Aux. Adtvo. 2.			Grab. Verif.	Tec. atención a usuarios 2.	Operador Jun.	Control. Pr.	Aux. Servicios.	
3	Program. 3.	Aux. Adtvo. 3.			Monitor.	Téc. atención a usuarios 3.	Operador.	Control. Jun.	Oficial Servi- cios.	Consultor Junior.
4	Anal. Prog.					Téc. atención a usuarios 4.				
5		Téc. Adtvo. Jun.				Téc. atención a usuarios 5.	Operador Sr.	Controlador.		Consultor.
6	Anal. Prog. Sr.		Ing. Comer. Pr.		Verificador 1.	Responsable Técnico atención a usuarios.				Consultor A.
7		Oficial 3.ª Adtvo.			Verificador 2.		Op. Microf. Sen.	Control. Senior.	Of. Serv. Senior.	Consultor B.
8	Anal. Orgán.	Téc. Adtvo. 1 y Ofic. 2.ª Adtvo.			Monitor Sr.		Téc. Explotación 1.		Respons. Mnto.	
9	Anal. Org. Sr.	Téc. Adtvo. 2 y Ofic. 1.ª Adtvo.	Ing. Comer. 1.	Téc. Sist. 1.			Téc. Explotación 2.	Téc. Control 1.		Consultor Senior.
10	Anal. Func.	Téc. Adtvo. 3.	Ing. Comer. 2.	Téc. Sist. 2.				Téc. Control 2.		Consultor Senior A.
11	Anal. Senior.		Ing. Comer. 3.	Téc. Sist.			Jefe Explotac.	Jefe Control.		
12	Jefe Proyec.		Ing. Comer. 4.	Ing. Sist. Prin.						Consultor Senior B.

2. Tablas salariales:

Nivel profesional	Año 2003 — (Euros)	Año 2004 — (Euros)	Año 2005 — (Euros)	Año 2006 — (Euros)
0	8.376,92	8.544,46	8.715,35	8.889,66
1	9.382,14	9.569,79	9.761,18	9.956,41
2	10.387,38	10.595,13	10.807,03	11.023,18
3	11.392,60	11.620,46	11.852,87	12.089,92
4	12.397,83	12.645,79	12.898,71	13.156,68
5	13.403,07	13.671,13	13.944,55	14.223,44
6	14.441,81	14.730,65	15.025,26	15.325,77
7	16.016,66	16.337,00	16.663,74	16.997,01
8	17.945,17	18.304,07	18.670,15	19.043,55
9	20.125,43	20.527,93	20.938,49	21.357,26
10	22.305,68	22.751,79	23.206,83	23.670,96
11	24.653,64	25.146,72	25.649,65	26.162,65
12	27.001,62	27.541,66	28.092,49	28.654,34

2.1 Año 2003.—Incremento de un 2% sobre las tablas salariales de 2002.

2.2 Año 2004.—Incremento de un 2% sobre las tablas salariales de 2003.

2.3 Año 2005.—Incremento de un 2% sobre las tablas salariales de 2004.

2.4 Año 2006.—Incremento de un 2% sobre tablas salariales de 2005.

3. En las categorías comprendidas en la especialidad «COMERCIAL», el salario convenio será de 80% del salario recogido en las tablas, considerándose el 20% restante como integrante de la parte de la retribución variable.

4. Se garantizará en todo caso como mínimo el salario convenio que corresponde.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo efectivo se fija en 1.720 horas por año. Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía y que se distribuirá en jornada de verano y jornada de invierno, en función de la distribución anual del calendario laboral, que correspondan a cada localidad.

La jornada de verano será de 6,30 horas diarias y su duración será de tres meses, preferentemente entre el 15-Junio y el 14-Septiembre, pudiendo variar de un año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.

Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

Excepcionalmente, y sin modificar el número total de horas/año a trabajar, tendrán la consideración de festivos:

Año 2004: el 24 de Diciembre.

Año 2005: el 7 de Enero.

Año 2006: el 29 de Diciembre.

B) Jornada continuada o de turnos.

Las 1.720 horas se distribuyen entre el número de días laborables establecido en el calendario laboral de cada localidad o departamento.

Los calendarios laborales los elaborará la Dirección de la Empresa y se publicarán, previo contraste, con los representantes de los empleados.

El margen de flexibilidad respecto al horario base será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento de horario base. No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del Servicio.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio de clientes, se atenderá en jornada y horario al de los mismos, con el límite anual de las 1.720 h. de nuestro Convenio, pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

C) Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad

de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la Empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Los empleados de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que equivalen a 22 días laborales de lunes a viernes o la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.
2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la Empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.
3. En cualquier caso, los empleados comunicarán la fecha propuesta del comienzo de las vacaciones con al menos dos meses de anticipación. En el supuesto de que fuese la empresa quien decidiese paralizar la actividad de todos los empleados durante el verano, se comunicaría con la misma antelación de dos meses.
4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.
5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por los empleados y deberán ser solicitadas por el responsable correspondiente.
2. En su caso, las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

Sueldo anual

Horas anuales Convenio

=

Precio hora normal

Hora extraordinaria = Precio hora normal × 1,75
Hora nocturna o festiva = Precio hora normal × 2,5
Hora en fiesta patronal (local y provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio hora normal × 4 (desde las veintiuna horas del 24 de diciembre y 31 de diciembre a las veinticuatro horas del 25 de diciembre y 1 de enero).

3. A partir de las 14 horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad del trabajo a turnos.
4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el periodo de descanso respecto a la siguiente, será como mínimo de 12 horas.
5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.
6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche, cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.
7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral, tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.
8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquel en que se efectuaron.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de Julio y 20 de Diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.
2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y éste como sexta parte del cómputo.

Artículo 23. Devengo de sueldos.

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes. Entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. Revisión salarial.

Año 2003.—Se establece una subida lineal para todos los empleados con una antigüedad anterior al 01/01/03 de: 300 € brutos consolidables.
Año 2004.—Se establece una subida salarial en función de los siguientes tramos retributivos que tuvieran los empleados en 2003.

Intervalo salarial	Porcentaje de incremento
Menos de 24.000 €	3
Entre 24.001 € y 27.000 €	2,5
Entre 27.001 € y 30.000 €	2
Más de 30.001 €	1

A los efectos de aplicación de estos porcentajes en los distintos tramos salariales, no se tendrá en cuenta la retribución variable que por objetivos pudieran tener algunos empleados. Es decir, sólo estarían computados en los intervalos salariales, los siguientes conceptos:

Salario convenio.
Complemento personal.
Variable consolidable ejercicios anteriores.
Antigüedad (en su caso).

Año 2005.—Se establece como subida salarial el IPC real de dicho año, anticipándose desde Enero de 2005 el porcentaje de previsión que haga el Gobierno y regularizándose (en positivo o en negativo) una vez conocido el IPC real.
Año 2006.—Se establece como subida salarial el IPC real de dicho año, anticipándose desde Enero de 2006 el porcentaje de previsión que haga el Gobierno y regularizándose (en positivo o en negativo) una vez conocido el IPC real.

CAPÍTULO VI

Garantías sindicales

Artículo 25. Garantías de los representantes de los empleados.

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa o miembros del Comité Intercentros, legalmente elegidos, podrán disponer para el ejercicio de la actividad de representación que tengan encomendada, de todas las competencias que en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se les otorga.

Artículo 26. Comité Intercentros.

1. Composición: Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de 100 trabajadores que aportarán dos.
2. Actividades: El Comité Intercentros, tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones:

a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la Empresa.

b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la Empresa.

c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a empleados de distintos centros de la Empresa, sean definidos por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

d) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la comisión paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

3. Constitución: En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. Sistema de Votación: Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo, serán de uno, por cada 20 trabajadores o fracción, calculándose este dato el uno de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Normas de buena fe contractual

Artículo 27. *Confidencialidad.*

1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la Empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

11975 *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de 20 de abril de 2004, por la que se modifica el Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, S.A.».*

Visto el texto del acta de fecha 20 de abril de 2004 donde se recoge el acuerdo de introducir un nuevo apartado en el artículo 12 del Convenio Colectivo de la empresa «Moderropa, S.A.» (Código de Convenio n.º9011772, BOE 19-07-2003), texto suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros 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 Acuerdo 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, 9 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MODERROPA, S.A.»

Asistentes:

Por FETICO:

Ascensión Rodríguez (Sant Boi).

Eva Sáez (Zaragoza).

M.ª Isabel Ortega (Alcorcón, DNI 07013222Q).

Corina de Torres (Valencia, DNI 45636348R).

Saran Durán (Asesor Fético).

Por KIABI:

Natalia Meroño (DNI 22990361K).

Jean Christophe Garbino (NIE X2347599N).

José María Rodríguez (DNI 12151022F).

En Madrid, a 20 de abril de 2004, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Moderropa S.A.», reconocida la capacidad legal de ambas partes, acuerdan que habiéndose producido durante la negociación del Convenio Colectivo la discusión sobre la aplicación de los contratos a tiempo parcial en la Empresa, por error en la transcripción, dicho artículo ha sido omitido.

Para subsanar dicha falta, los componentes de la Comisión Negociadora acuerdan establecer un nuevo apartado en el artículo 12, con la siguiente redacción:

Contratos a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores con respecto a este contrato.

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo que dispongan los convenios colectivos sectoriales y en su defecto el tope máximo de las mismas no podrán superar el 30% de las horas ordinarias contratadas.

Dado que la Comisión Negociadora ha acordado subsanar el error de transcripción anteriormente expuesto, encomienda a Doña María Jesús García las gestiones pertinentes para su publicación en el BOE.

Lo que se firma en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento.

11976 *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta por la que se modifica el Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificar el artículo 23 y el Anexo I del Acuerdo Marco para el sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas (publicado en el BOE de 12.3.03) (Código del Convenio n.º 9914405), así como las tablas salariales provisionales para 2004, que fue suscrito con fecha 29 de abril de 2004, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebidas Envasadas (ANEABE) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Agroalimentaria de CCOO y la Federación Agroalimentaria de UGT en representación de los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con 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 de la citada Acta 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, 9 de junio de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO MARCO PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

En Madrid, siendo las once horas del día 29 de Abril de 2004, en la sede de ANEABE, sita en calle Serrano, 76, 5.º dcha., se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebida Envasadas con la asistencia de los representantes de las Federaciones Agroalimentarias de CCOO. y U.G.T de una parte y, de la Asociación Nacional de Empresas de Aguas de Bebida Envasadas (ANEABE), de otra, a fin de negociar el Acuerdo Marco. Abierta la sesión las partes adoptan los siguientes acuerdos:

1.º Constituirse en Comisión Negociadora para la renegociación del Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebida Envasadas, comisión negociadora que estará constituida de una parte por la repre-