

ACUERDO MARCO LABORAL DE INDRA SISTEMAS, S.A.

1.- OBJETO Y NATURALEZA JURÍDICA.-

El presente Acuerdo Marco Laboral (AML) tiene por objeto fijar las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa INDRA SISTEMAS, S.A. que superan, mejoran o no están contempladas en el Convenio de Sector aplicable en la Empresa (Convenios Provinciales de Metal).

El AML se suscribe en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y con amparo en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, constituyéndose así un acuerdo de Empresa de eficacia general y de aplicación directa en su ámbito, por estar las partes legitimadas, integrando la representación sindical a las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal y con mayoría en la representación unitaria del conjunto de los centros de trabajo de INDRA SISTEMAS, S.A.

2. ÁMBITO TERRITORIAL.-

El AML afectará a los Centros de Trabajo de Arroyo de la Vega, Aranjuez, Telémaco, Torrejón, San Fernando de Henares, (todos en el término municipal o en la provincia de Madrid), Barcelona, Bilbao, Puerto de Santa María (Cádiz), Sevilla, Valencia, Cartagena (Murcia), y Ferrol (La Coruña), así como a aquellos que se puedan crear en el futuro.

3. ÁMBITO PERSONAL .-

a) Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal perteneciente al Equipo de Gestión, que figura en la relación comunicada a la representación sindical.

b) Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados, y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza, sean comunicados a la representación sindical.

c) Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos, no sea incluido expresamente y mediante comunicación escrita a la representación sindical, en el ámbito de estos Acuerdos.

d) Se entregará a la representación sindical una relación nominal del personal excluido con una relación de los puestos, categorías o denominaciones excluidos. Dicha relación se mantendrá actualizada, comunicándose Altas y Bajas en dicho colectivo.

4. VIGENCIA.-

El presente AML tendrá una vigencia de 4 años, entre el 1 de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2008.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo o convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el art. 89.2 del E.T.

De no acordar las partes firmantes del presente AML otro acuerdo que lo sustituya, al final del período establecido, se entenderá prorrogado automáticamente, de año en año, el presente AML, en todos los términos suscritos.

5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Todas las condiciones económicas que se establecen en el AML, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, o vengan determinadas por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales o de convenio colectivo futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o de contenido económico, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual superasen las disfrutadas por el trabajador, en caso contrario se considerarán absorbidas.

6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los Comités de Empresa o los Delegados Sindicales tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo a que se refiere el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 10-3 de la Ley 11/1985, de agosto, de Libertad Sindical, en lo que a Secciones Sindicales respecta.

Es facultad de la Empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, la determinación de los sistemas y políticas de desarrollo de los recursos humanos, y la definición e inventario de los roles como sistema actual de desarrollo y organización implantado en la empresa, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes en todo ello para la organización del trabajo y de los recursos humanos.

Para la implantación y modificación de condiciones sustanciales de trabajo se seguirá lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. ROLES Y EVALUACIÓN ANUAL.-

1. Roles:

La organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos se desarrolla en INDRA SISTEMAS, S.A. a través del Plan General de Desarrollo en el que constan, entre otras cuestiones, los perfiles profesionales denominados roles y su inventario, así como su estructura con arreglo a las familias, especialidades y niveles, según se indica en el anexo 4.

En el ejercicio directivo de la organización del trabajo y la gestión de los Recursos Humanos, la Empresa define los roles, así como es competencia de la dirección la actualización de la definición de los mismos o los desarrollos que sean necesarios, así como las demás herramientas de gestión de los recursos humanos.

Mientras se aplique en la empresa el sistema antes citado, la participación sindical en la definición de los roles se realizará conforme a los criterios señalados en el artículo 35.

2. Evaluación del desempeño:

Asimismo, anualmente, la empresa realizará una evaluación del desempeño de todos los trabajadores, aplicándose respecto a sus resultados las matrices, políticas y criterios determinados por la Dirección, según se indica en el anexo 5.

Mientras se aplique en la empresa el sistema de evaluación del desempeño, la participación sindical en este sistema se realizará conforme a los criterios y procedimientos señalados en el artículo 35.

8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Será de aplicación lo dispuesto en los Convenios Colectivos Provinciales de Metal que correspondan, y los criterios de interpretación, tanto respecto a la clasificación como a la asignación de las funciones profesionales, se considerarán con flexibilidad atendiendo a que la actividad productiva se lleva a cabo por proyectos, con contenidos siempre cambiantes y un alto grado de personalización en el desempeño de funciones.

En las categorías no recogidas en los citados Convenios se mantendrá la definición vigente anteriormente.

Para la movilidad funcional resultará de aplicación lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

9. DESARROLLO FORMATIVO DE LOS RECURSOS HUMANOS.-

Los objetivos del Plan General de Formación se concretan en:

1. Contribuir a la consecución de los objetivos del negocio incidiendo en:
 - a. La actualización e innovación tecnológica.
 - b. La mejora continua de la calidad de la gestión.
 - c. El desarrollo de la cultura corporativa a través de la comunicación y la integración.
2. Ser la herramienta clave con la que cuentan las personas que integran la empresa para estructurar el desarrollo individual.
3. Contribuir a la polivalencia y la empleabilidad interna de las personas.

La Dirección, anualmente, elaborará un Plan de Formación en función de las necesidades detectadas, que contemplará:

- a) Competencias
- b) Conocimientos generales
- c) Conocimientos funcionales
- d) Conocimientos técnicos

- e) Idiomas
- f) Prevención de Riesgos Laborales

La Dirección informará anualmente a la representación sindical del Plan de Formación a través de la Comisión de Formación señalada en el Art. 35.3.

10. RECLAMACIONES.-

Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

1. La reclamación será hecha a través del Jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto, sin perjuicio de la posibilidad de que el interesado lo notifique a sus representantes legales.
2. Las reclamaciones que no sean resueltas en un plazo de 30 días por el Jefe del Departamento o área, se presentarán ante La Dirección de Recursos Humanos.

11. INGRESOS.-

La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección, que ejercerá dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente.

La selección de personal tendrá como objetivo poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa los recursos humanos idóneos para los requerimientos del servicio a través de una actuación técnica y profesional.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, para la cobertura de puestos se tratará de facilitar la promoción profesional de los trabajadores en el seno del Plan General de Desarrollo, siempre que se cumplan los perfiles y requerimientos precisos y no existan otras razones de mercado, profesionales o del servicio que la excluyan.

12. PERÍODOS DE PRUEBA.-

Los períodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultativo de la Dirección no agotar dichos períodos.

La duración señalada para el período de prueba no se interrumpirá por motivo de suspensión del contrato por cualquier causa, salvo pacto expreso en contrario, siendo facultativa de la Empresa la rescisión del mismo durante dicho período.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán proceder a la rescisión del contrato.

12.BIS. FINALIZACIÓN DE CONTRATO.

La empresa comunicará al trabajador la rescisión de su contrato con una antelación de 30 días a la finalización del mismo.

13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.-

Cuando sea preciso que un empleado se traslade con carácter indefinido, y esto le exija el cambio de residencia habitual, se aplicará lo dispuesto en el AML y, en lo no previsto en el mismo lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación del traslado se efectuará por escrito al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de 30 días a la fecha de efectividad, y la Dirección podrá establecer discrecionalmente una compensación por el traslado indefinido, sin perjuicio de la compensación por gastos establecida en el párrafo cuarto del artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador estime que no concurren las circunstancias señaladas en el artículo 40.1 de la citada norma legal podrá reclamar contra la decisión del traslado conforme a la legislación vigente.

La movilidad geográfica colectiva a la que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá de acuerdo con lo establecido en dicha disposición.

Las cantidades que por esta situación se satisfagan estarán sujetas a los impuestos y retenciones fiscales que legalmente correspondan.

14. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES.-

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus empleados, siendo de aplicación el horario de trabajo del centro de destino y las normas vigentes en dicho centro, sin perjuicio de la jornada anual de tiempo de trabajo efectivo y del ajuste trimestral correspondiente. Dichos desplazamientos temporales podrán ser de dos tipos:

1. Desplazamiento temporal de larga duración dentro del territorio nacional: serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado superior a 1 año fuera de su centro de trabajo y que exija cambio de residencia habitual, y que el trabajador no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

La comunicación del desplazamiento se efectuará por escrito al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, y haciendo constar la previsión de la duración del mismo.

Las condiciones aplicables serán las siguientes:

- Descansos adicionales y gastos derivados: salvo pacto individual distinto al aquí expresado, el personal desplazado tendrá derecho, a optar entre:
 - a. Un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa,
 - ó
 - b. Desplazar a su familia al lugar de destino, siendo a cargo de la Empresa los gastos de viaje de él, su familia y enseres.
- Dietas: los empleados en esta situación percibirán una dieta diaria de acuerdo con la siguiente tabla:

Primer año	Precio/día (euros)	Segundo año	Precio/día (euros)	Tercer año	Precio/día (euros)	Cuarto año y siguientes	Precio/día (euros)
1er mes	73,75	Del 1er al 4º mes	54,21	Todos los meses	28,60	Todos los meses	24,08
2º mes	65,22	Del 5º al 8º mes	42,16				
Del 3er al 12 mes	60,22	Del 9º al 12º mes	30,11				

- Vacaciones anuales: el personal desplazado podrá optar por dejar una semana de sus vacaciones para disfrutarlas en Navidad, salvo por imposibilidad derivada del trabajo. Asimismo, y para el caso de que el trabajador haya optado por trasladar a su familia con él, la empresa abonará los gastos de transporte de dichos familiares con motivo del disfrute conjunto familiar de las vacaciones anuales cuando dichas vacaciones familiares se disfruten en el lugar de origen.
 - Compensación del transporte: además del billete para la incorporación a su destino de acuerdo con la política de viajes de la Empresa, ésta abonará, salvo acuerdo distinto alcanzado con el trabajador, el transporte público entre el lugar de alojamiento y el del trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15 minutos caminando.
2. Desplazamiento temporal de corta duración dentro del territorio nacional : serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado igual o inferior a 1 año, fuera de su centro de trabajo, y que exija cambio de residencia habitual o exija pernoctar fuera del domicilio habitual y que no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

En estos casos la comunicación del desplazamiento se efectuará por escrito al trabajador con una antelación mínima de 48 horas, a la fecha de efectividad y haciendo constar la previsión de la duración del mismo. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a 1 mes la comunicación deberá hacerse con 1 semana de antelación.

Respecto a los descansos adicionales y gastos derivados, salvo pacto individual distinto a lo aquí establecido, el personal desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Además del billete para la incorporación a su destino de acuerdo con la política de viajes de la Empresa o de la autorización para utilizar vehículo propio, el trabajador podrá optar por una de las modalidades de condiciones aplicables siguientes:

- Primera: una dieta diaria en las cuantías siguientes:
 - ✓ 1er intervalo de 30 días : 73,75 euros/día.
 - ✓ 2º intervalo de 30 días: 65,24 euros/día.
 - ✓ A partir de 61 días: 60,22 euros/ día.

Si se hace una sola comida fuera, el día de regreso, se percibirá 1/3 de la dieta diaria.
- Segunda: hasta un máximo de 3 meses la Empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de 3 estrellas o similar, así como el gasto del lavado de ropa

cuando se haga necesario, y una llamada de teléfono a la semana al domicilio. Directamente percibirá, además, 2/3 de las cantidades especificadas en cada intervalo de la anterior modalidad, en cada momento, en concepto de dieta completa de manutención.

- Tercera: hasta un máximo de 30 días la Empresa correrá con los gastos de manutención y alojamiento que deberán justificarse. En este caso la selección de los hoteles y el nivel del restaurante deberán ser aprobadas por la Empresa.
- Circunstancias excepcionales aplicables a las 3 modalidades anteriores: en circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones específicas, de zona turística, estacionalidad, etc, sea claramente demostrable por los hechos que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir sus gastos de alojamiento o manutención, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para el caso específico, en base al estudio económico que se realice.
- Circunstancia común a dichas 3 modalidades: asimismo, salvo que el trabajador utilice vehículo propio o existiese otro acuerdo alcanzado con el trabajador, se abonará el transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 15 minutos caminando.

3.- Desplazamientos temporales en el extranjero: si el desplazamiento fuere en el extranjero las condiciones aplicables serán las definidas en cada momento en la Política de Asignaciones Internacionales que determine la empresa, cuyas condiciones serán informadas anualmente a la representación legal de los trabajadores. Se adjuntarán al AML en calidad de Anexo las actuales condiciones vigentes.

15. REALIZACIÓN DE TRABAJOS CON CAMBIO DE LUGAR EN LA PRESTACION DE SERVICIOS QUE NO EXIJAN PERNOCTAR.-

1. Prestación de servicios en clientes: por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en el ejercicio de sus facultades de organización e instrucción al empleado, la Empresa podrá destinar a sus empleados a lugar distinto del centro de trabajo habitual, con carácter temporal, que no exija pernoctar fuera de su domicilio habitual. No se incluyen en este apartado los desplazamientos entre centros de trabajo de la Empresa. El horario de trabajo y calendario serán los del lugar de prestación de los servicios, respetándose en todo caso el tope de la jornada anual del empleado realizándose un ajuste trimestral. En este caso, la Empresa abonará por jornada trabajada los kilómetros que correspondan, a contar desde un radio de 10 Kms. del centro de trabajo habitual hasta el lugar de destino. La Empresa proporcionará la comida a que tenga derecho o, subsidiariamente el valor establecido para el tickets restaurante.
2. Salidas del centro de trabajo al domicilio del cliente, a organismos, a Instituciones, salidas a otro centro de trabajo de la empresa, etc... no superiores a 1 día: la Empresa abonará, a su criterio, el importe del transporte público o los kilómetros que correspondan desde el centro de trabajo hasta el lugar de destino, salvo que la Empresa proporcione el medio de transporte. La comida, si así lo requiere la salida efectuada, se registrará por el abono de los gastos de comida fijado en 16,23 euros.
3. La regulación contenida en el presente artículo 15, sustituye íntegramente a lo convenido en materia de salidas, viajes y desplazamientos en los convenios colectivos del metal aplicables por razón del territorio por ser en su conjunto más beneficiosa.

16. PRÉSTAMOS.-

La Empresa facilitará al empleado un préstamo, y las condiciones de la concesión serán las siguientes:

- El importe máximo no podrá superar la cantidad de 6.000 euros
- El período de amortización máximo no podrá superar los 24 meses.
- El tipo de interés aplicable máximo será el correspondiente al interés legal del dinero.
- Los préstamos se concederán por riguroso orden de entrada. En caso de circunstancias excepcionales se podrá adelantar su concesión cuando los representantes de Recursos Humanos y de los Comités así lo acuerden.

17. KILOMETRAJE.-

El precio del kilómetro queda fijado en 0,2283 euros/kilómetro.

18. JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada anual de tiempo de trabajo efectivo será de 1.742 horas. Aquellos trabajadores que tengan una jornada anual inferior mantendrán la misma a título personal.

La retribución de los trabajadores está vinculada a dicha jornada anual, o a las jornadas anuales inferiores que se mantengan para aquellos trabajadores que actualmente realicen jornada anual inferior.

19. HORARIOS DE TRABAJO.-

Los horarios de trabajo serán los existentes en los distintos centros de trabajo, o en su caso el horario del cliente si el trabajador estuviese prestando sus servicios en el mismo, todo ello sin perjuicio de la jornada anual de tiempo de trabajo efectivo y del ajuste trimestral correspondiente.

Aquellos trabajadores que tengan un horario distinto al establecido en su centro de trabajo mantendrán el mismo a título personal.

Siempre y cuando las partes así lo acuerden, podrán implantarse horarios flexibles en los distintos centros de trabajo.

20. CALENDARIO LABORAL.-

Para cada año, en la primera quincena del mes de diciembre anterior, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada dependencia o Centro de Trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Los calendarios laborales podrán determinar los días de trabajo anuales en cada Centro de Trabajo, en el seno de los cuales el trabajador realizará su jornada anual, por lo que si se produjese exceso de horas entre los días laborables señalados en el calendario laboral y la jornada anual, dicho exceso pasará a formar parte de las llamadas Horas de Libre Disposición

(HLD) que se disfrutarán en forma de permiso individual, previa solicitud escrita a la Dirección de Personal y de forma que no se altere el normal funcionamiento de los diferentes servicios, salvo mejor acuerdo de las partes al establecer el Calendario Laboral.

Por acuerdo de las partes o por aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general.

Siempre y cuando las partes así lo acuerden, podrá trasladarse el disfrute de fiestas oficiales a otras fechas diferentes.

21. VACACIONES.-

Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de 22 días laborables que se disfrutarán, como norma general, preferentemente durante la temporada estival.

Con el fin de establecer la correspondiente planificación anual, en caso de disfrutar las vacaciones del año en diferentes momentos, no deberán dividirse en más de tres bloques.

En el supuesto de que el trabajador estuviese en incapacidad temporal durante el periodo de vacaciones, no se computará como periodo vacacional el tiempo que, durante el mismo, se pase en situación de incapacidad temporal por maternidad o por cualquier otra causa que implique hospitalización, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes después de transcurrido el 31 de diciembre de cada año natural.

El período de cómputo de las vacaciones anuales será el correspondiente a cada año natural, salvo que “ad personam” se ostentase otro criterio de computo.

22. LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Las licencias retribuidas se atenderán a los siguientes supuestos:

1. Traslado de domicilio habitual: 1 día.
2. Matrimonio: 15 días naturales, de los que 5 podrán ser disfrutados antes de la celebración.
3. Matrimonio de hijos, hermanos o padres, por consanguinidad: 1 día natural ampliable en 2 días más en caso de desplazamiento a provincias no limítrofes del centro de trabajo.
4. Nacimiento de hijo: 5 días laborables, exista o no necesidad de desplazamiento.
5. Enfermedad grave u hospitalización, debidamente acreditada o fallecimiento de cónyuge e hijos: hasta 10 días naturales, pudiéndose disfrutar alternos en caso de hospitalización.
6. Enfermedad grave u hospitalización, debidamente acreditada o fallecimiento de hermanos, padres, nietos y abuelos de uno y otro cónyuge/pareja: hasta 3 días naturales, ampliables en hasta 2 días más en caso de necesidad de desplazamiento, pudiéndose disfrutar alternos en caso de hospitalización.
7. Acompañamiento al médico de padres de uno y otro cónyuge, a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge o pareja de hecho registrada: el empleado podrá ausentarse, por el tiempo indispensable, siempre justificando hora de la visita médica, nombre y firma del médico visitado.

8. Exámenes de Educación Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o estudios universitarios: se concederán como máximo e individualmente 10 permisos anuales de jornada completa con su debida justificación o 20 medias jornadas.
9. Asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo: el empleado podrá ausentarse por el tiempo imprescindible y justificando dicha asistencia; en otros supuestos se planteará a la Dirección de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo que resolverá de acuerdo con el Servicio Médico.
10. Los puntos anteriores de este apartado serán igualmente aplicables a todas las parejas reconocidas por el estado español.

23. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

Si el trabajador cuenta con más de un año de antigüedad en la Empresa y acreditase su necesidad, podrá solicitar permiso sin sueldo hasta un máximo de 3 meses. El disfrute de este permiso estará supeditado a la existencia de necesidades de su grupo de trabajo.

24. EXCEDENCIAS.-

1. Excedencias forzosas: será de obligada concesión la excedencia, con derecho a la conservación del puesto, en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo, de conformidad con el Art. 46-1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- c) En el caso de maternidad o adopción, por un período de 3 años, a contar desde el alumbramiento o adopción.

La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función, o del transcurso del período mencionado en párrafo anterior.

2. Excedencias voluntarias:

- a) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año y no superior a 5 años.
- b) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido 4 años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.
- c) Como cupo máximo de personal en excedencia se establece el siguiente, referido a la situación al 31 de diciembre anterior: 10 por 100 del total de la plantilla fija de la Empresa.
- d) En el caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir sueldo alguno y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa similar o que implique competencia, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto. El fraude a este precepto ocasionará la pérdida de cualquier derecho derivado de la situación de excedencia, sin perjuicio de las acciones legales que le correspondan a la empresa.

e) El trabajador que, estando disfrutando de una excedencia inferior a cinco años, deseara prolongar la misma, podrá hacerlo hasta el total u otro plazo inferior de dicho plazo máximo, por una sola vez, solicitándolo por escrito con 1 mes de antelación a la finalización de la primera excedencia concedida.

f) El Comité de empresa de cada centro podrá someter a la aprobación de la Empresa la concesión de excedencias con reingreso automático si concurrieran circunstancias que lo justificaran debidamente y en las condiciones que en su momento se determinen. reservándose la Empresa la facultad de aceptarlas o no.

g) La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con 1 mes de antelación, entendiéndose en otro caso que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

h) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la Empresa.

25. SISTEMA DE RETRIBUCIONES.-

1. Las retribuciones y la estructura salarial cumplirán lo señalado en los Convenios Colectivos Provinciales de Metal que correspondan aplicables a la Empresa, y todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción.
2. Es competencia de la empresa determinar cada año la política salarial, y a estos efectos utilizará las herramientas de gestión de los recursos humanos que se apliquen (en la actualidad la evaluación del desempeño, u otras). La Empresa facilitará información sobre los términos y condiciones de estas políticas a los representantes sindicales de los trabajadores, al comienzo de su definición o implantación en cada año, y al final del proceso.
3. Para los incrementos salariales que aplicase la empresa en los años 2005, 2006, 2007 y 2008, se establece la siguiente garantía mínima:
 - Los trabajadores con retribución bruta anual por todos los conceptos fijos inferior a 18.000 euros en el año anterior a la aplicación de las políticas retributivas de la empresa, tendrán garantizada la aplicación de una revisión salarial del 100% del IPC real correspondiente al año en el que se produzca el incremento salarial.
 - Los trabajadores con retribución bruta anual por todos los conceptos fijos superior a 18.000 euros e inferior a 24.000 euros en el año anterior a la aplicación de las políticas retributivas de la empresa, tendrán garantizada la aplicación de una revisión salarial del 85% del IPC real correspondiente al año en el que se produzca el incremento salarial.
 - Los trabajadores con retribución bruta anual por todos los conceptos fijos superior a 24.000 euros e inferior a 30.000 euros en el año anterior a la aplicación de las políticas retributivas de la empresa, tendrán garantizada la aplicación de una revisión salarial del 70% del IPC real correspondiente al año en el que se produzca el incremento salarial.
 - Los trabajadores con retribución bruta anual por todos los conceptos fijos superior a 30.000 euros en el año anterior a la aplicación de las políticas retributivas de la empresa, tendrán garantizada la aplicación de una revisión salarial del 50% del IPC real correspondiente al año en el que se produzca el incremento salarial.

Los máximos y los mínimos de los tramos salariales se actualizarán anualmente en función del IPC real.

26. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Las pagas extraordinarias se harán efectivas los días 15 o laborables anteriores de los meses de Junio y Diciembre, y su cómputo será semestral en proporción al tiempo trabajado.

27. ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios, con arreglo a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial del Metal que corresponda a cada centro.

Mientras no se alcanzase un acuerdo distinto, se respetarán “ad personam” los anteriores sistemas a aquellos casos de trabajadores que, provenientes de anteriores Empresas, se hayan incorporado a INDRA SISTEMAS,S.A. como consecuencia de fusión por absorción.

El complemento por antigüedad no podrá ser absorbido ni compensado por ningún concepto salarial.

28. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

PLUS JEFE DE EQUIPO

Se mantendrá “ad personam” a los trabajadores que actualmente lo vienen disfrutando.

TURNICIDAD

El empleado que preste su trabajo en régimen de turnos percibirá, en atención a esa modalidad de prestación del servicio, un complemento (Plus de Turnicidad) que se cifra en 75 €/mes.

NOCTURNIDAD

Es el complemento salarial que se abona al personal sometido al régimen de turnos, en función de las horas trabajadas, cuando presten sus servicios en el periodo comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 del día siguiente.

El plus de Nocturnidad se fija en un valor 2,50 €/hora sin distinción de categorías.

TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS

Cuando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará la cantidad de 2,50€ por hora trabajada en dichas circunstancias.

DISPONIBILIDAD

El servicio comprende la disposición para la asistencia remota o la realización de trabajos in situ. La recepción de las llamadas se efectuará directamente en el teléfono asignado al servicio y se pondrá a disposición del trabajador la infraestructura necesaria para realizar el servicio de forma adecuada.

Los técnicos asignados serán voluntarios.

La retribución se producirá aun en el caso de que no se concrete llamada alguna y será la siguiente según los casos:

- Servicio 24X7

Este servicio comprende las siguientes franjas horarias:

- Días laborables: Fuera del horario laboral de Indra Sistemas.

- Días no laborables: Todo el día completo.

Se abonarán 600 € mensuales.

- Fin de semana o días sueltos.

Este servicio comprende la disponibilidad fuera del horario laboral o fin de semana aplicándose una compensación económica de 75€ por cada día o fracción.

En caso de que se precise intervención se abonaran las correspondientes horas extraordinarias. Si se precisa desplazamiento se contabilizará el tiempo necesario para el mismo como trabajado y se abonarán aquellos gastos que ocasione el desplazamiento (manutención, kilometraje, taxis,...).

Esta retribución no tendrá carácter consolidable, desapareciendo en el momento en que finalice la prestación del servicio.

PLUS DE RESPONSABLE DE TURNO/COORDINADOR DE PROYECTO

El empleado de Explotación que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral que desarrolle una labor de supervisión del sistema coordinado y controlando Sala de Ordenador, las tareas realizadas por el resto de los operadores del turno y sustituyendo al jefe de explotación durante su ausencia y el empleado que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral planifica y controla a nivel de explotación un proyecto que por su envergadura así lo requiera, percibirá un plus de 210 €/mes, en tanto tenga asignadas las funciones descritas y las realice.

PLUS EXTRASALARIAL PERSONAL EXPLOTACIÓN

Para todo el personal afectado por este Convenio que desarrolle su actividad en régimen de turnos, sin distinción de categorías y en consideración al coste del transporte y al horario en que este ha de realizarse, la empresa abonará la cantidad de 80 €/mes, como Plus Extrasalarial de Transporte. Este Plus, que por su carácter compensatorio e indemnizatorio no está sujeto a cotización de seguridad Social, se devengará única y exclusivamente por mes efectivamente trabajado.

29. AYUDA A DISMINUIDOS.-

Aquellos empleados que tengan hijos con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social u Organismo Oficial equivalente del que perciba la correspondiente prestación, percibirán la cantidad de 90 euros mensuales.

30. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

En caso de que el empleado se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, definida por la Ley General de la Seguridad Social y Maternidad, la Empresa complementará la prestación actual de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja hasta el 100% de la retribución fija del empleado.

31. SEGUROS.-

La Empresa asegurará a todos los trabajadores, a través de una póliza de Seguro de Vida y Accidentes colectiva, para cubrir las siguientes circunstancias con arreglo al capital asegurado que se considerará a todos los efectos por el importe de la retribución anual bruta redondeada por exceso a 3.005 euros, siendo a cargo de la Empresa el abono de la prima correspondiente:

- Fallecimiento o invalidez permanente absoluta: capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente: 2 veces el capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 3 veces el capital asegurado.
- Fallecimiento por accidente laboral, incluido el accidente "in itinere": 4 veces el capital asegurado.

32. COMITÉS DE EMPRESA.-

1. Las funciones y competencias de los Comités de Empresa serán las legalmente establecidas.
2. Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas con el 100 por 100 de los conceptos que habitualmente percibe, para el ejercicio de sus funciones de representación, acumulables y con cómputo bimensual. A efectos del crédito de horas sindicales no se computarán las utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.
3. A cada Comité y Sección Sindical se le facilitará, si se dispone de espacio para ello, un local donde reunirse.
4. El Comité de Empresa de cada centro de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores tendrá una asignación económica anual de 3.000 euros. Los Comités de Empresa de los centros de trabajo con plantilla inferior a 250 Trabajadores tendrán una asignación económica anual de 1.000 euros. En los centros de trabajo donde no se haya constituido Comité de Empresa se establecerá una asignación anual por cada delegado de personal en cuantía de 120 euros.
5. Los distintos Comités de Empresa participarán en la Comisión de Comedores de cada centro de trabajo que disponga de este servicio, siendo su competencia la de supervisar el buen funcionamiento del servicio de comida prestado a los trabajadores, trasladando las reclamaciones que se produzcan, analizando las mismas y colaborando a través de propuestas a la Dirección en la mejora del citado servicio.

33. ASAMBLEAS.-

Previa solicitud escrita y concesión por parte de la Dirección se podrán celebrar en cada centro de trabajo asambleas con arreglo a los términos siguientes:

- a) Para tratar asuntos relacionados de carácter colectivo hasta dos horas anuales.
- b) Para otros asuntos de carácter general (calendarios, horarios, etc.) hasta una hora anual.
- c) Para asuntos que afecten a una Sección Sindical, hasta dos horas anuales para los integrantes de la misma.

- d) La asistencia a dichas reuniones se realizará sin perjuicio de los sistemas de control de presencia, de forma que se deberá fichar al inicio y finalización de las mismas.

34. COMITÉ SINDICAL INTERCENTROS.-

1. A los efectos del presente acuerdo, se instituye el Comité Sindical Intercentros en INDRA SISTEMAS, S. A., que tendrá las siguientes competencias:
 - a) Representar a las Secciones Sindicales con presencia en la Empresa y que hayan obtenido al menos el 10% de los mandatos electorales de la representación unitaria en los distintos centros de trabajo.
 - b) Adoptar con la Dirección de la Empresa cualquier acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de más de un centro de trabajo en aquellas materias en las que las partes se reconozcan mutuamente capacidad y legitimación suficiente.
 - c) Recibir información, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de los mercados y ventas de la empresa, sobre futuros programas y sobre la evolución futura del empleo en la empresa.
 - d) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la compañía en las mismas condiciones que a éstos.
 - e) Participar en las Comisiones de Trabajo conforme a lo señalado en el Art. 35.
2. La composición de este Comité estará formada por un número total de 15 miembros, que se asignarán de forma proporcional a la representación sindical en el conjunto de los mandatos electorales existentes en la empresa. Para su constitución inicial se aplicarán dichas reglas de proporcionalidad con arreglo a los mandatos electorales hoy existentes en la empresa y que se detallarán en un Anexo al presente AML, por lo que la composición inicial de dicho Comité es la siguiente: CC.OO. 8 miembros, UGT 3 miembros, USO 3 miembros y ATC 1 miembro.
3. La adopción válida de acuerdos en el seno del Comité estará sometida a la regla de la mayoría entre sus miembros.
4. El Comité se otorgará un Reglamento de funcionamiento, así como designará en su seno a un Presidente, con quien se entenderán todas las notificaciones relativas al Comité.
5. El Comité tendrá una dotación económica de 3.000 euros anuales.
6. Para el desempeño de sus funciones los miembros del Comité dispondrán además de sus correspondientes créditos horarios sindicales de un crédito de 40 horas mensuales adicionales.

35. PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ SINDICAL INTERCENTROS.-

El Comité Sindical Intercentros regulado en el Art. 34 tendrá derecho a participar en las siguientes Comisiones de Trabajo:

1.- **Comisión Técnica de Roles:** mientras se aplique en la empresa el sistema señalado en el Art. 6.1, la participación sindical en la definición de los roles se realizará conforme a los criterios siguientes:

- a) La participación de la representación sindical en la optimización del modelo del Sistema de Roles del Plan General de Desarrollo y, en concreto, en la resolución de las no conformidades

que se pudieran producir en relación con la asignación de Roles, se realizará a través de una Comisión de Trabajo de Roles (CTR) que será un órgano paritario de participación. La CTR analizará todas las reclamaciones recibidas en la Dirección de Recursos Humanos y propondrá soluciones que den respuesta a las reclamaciones realizadas por los trabajadores respecto a la asignación de Roles, a fin de que éstas sean resueltas con criterios objetivos y adecuados, garantizando la máxima transparencia del proceso.

- b) La CTR, dentro sus atribuciones, podrá proponer sugerencias para la optimización del sistema, del proceso, de la herramienta de mecanización y de la política de comunicación y difusión.
- c) La composición de la CTR será paritaria (cada parte, social y empresarial, un voto) y estará integrada por 8 miembros, designados por la Dirección de la Empresa (4) y por el Comité (4). Cualquiera de las partes podrá modificar los miembros designados, siempre y cuando se lo notifique a la otra de manera expresa y fehaciente. Cada una de las partes representadas en la CTR (empresa y Comité) tendrá un solo voto, con independencia del número de asistentes presentes.

El Comité podrá auxiliarse de un Delegado Sindical por cada sindicato con presencia en este órgano, que tendrá voz y no voto.

- d) Procedimiento: el quórum para que la reunión de la CTR esté constituida válidamente en cada sesión requerirá la asistencia y permanencia de más del 50% de cada una de las partes. El quórum para la validez de los acuerdos en el seno de la CTR válidamente constituida requerirá el voto favorable de ambas partes (empresa y Comité, cada parte un voto).

Podrá hacerse constar en el acta la manifestación contraria al acuerdo adoptado, por parte de alguno de sus miembros, y los motivos que lo justifiquen, levantándose en tal caso acta de desacuerdo.

Los acuerdos así adoptados serán trasladados a los órganos competentes de la Compañía a los efectos de su ejecución y en particular a la Dirección de Recursos Humanos.

Los componentes y asistentes a la CTR guardarán el correspondiente sigilo profesional de las informaciones a las que tuviesen acceso como consecuencia de su participación en la referida comisión.

- e) Las competencias específicas de la CTR serán las siguientes:
 - o Participar en la elaboración del proceso de reclamación de Roles establecido por la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aportar mejoras en su ejecución, elaboración y comunicación.
 - o Proponer a la Dirección mejoras al Sistema de Roles.
 - o Promover y contribuir a que los trabajadores participen y colaboren para la mejor optimización del proceso .
 - o Conocer todas las reclamaciones que se hayan recibido en la Dirección de Recursos Humanos.
 - o Conocer los informes de los responsables inmediatos del trabajador que realiza la reclamación, así como los informes técnicos que pudiera aportar el Departamento de Recursos Humanos.
 - o Emitir la resolución ante la reclamación efectuada (con acuerdo o en desacuerdo) y remitirla a la Dirección de Recursos Humanos para su comunicación al interesado.

- Conocer anualmente, la distribución de Roles por centro, mercados, empresas, etc., así como los cambios producidos en el Sistema.
- Participar mediante propuestas de mejora en los procesos de mecanización, comunicación y difusión del Plan General de Desarrollo.

2.- Comisión de Evaluación del Desempeño: mientras se aplique en la empresa el sistema de evaluación del desempeño, la participación sindical en este sistema se realizará conforme a los siguientes criterios y procedimientos:

- a) La participación de la representación sindical en la mejora del Sistema de Evaluación de Desempeño del Plan General de Desarrollo y en concreto, en la resolución de las reclamaciones planteadas en caso de desacuerdo de los empleados con el resultado de su evaluación, se realizará a través de una Comisión de Trabajo (CTED), que será un órgano paritario de participación. La CTED analizará las reclamaciones recibidas en la Dirección de Recursos Humanos y propondrá soluciones que den respuesta a las reclamaciones realizadas por los trabajadores en desacuerdo con el resultado de su evaluación de desempeño, con el fin de participar y contribuir en lograr una adecuada calidad y satisfacción de la herramienta de Evaluación de Desempeño y para que la reclamación del trabajador sea resuelta con criterios objetivos y adecuados, garantizando la máxima transparencia del proceso.
- b) La CTED asimismo, podrá proponer sugerencias para la optimización del sistema, del proceso, de la herramienta de mecanización y de la política de comunicación y difusión.
- c) La composición de la CTED será paritaria (cada parte, social y empresarial, un voto) y estará integrada por 8 miembros, designados por la Dirección de la Empresa (4) y el Comité (4). Cualquiera de las partes podrá modificar los miembros designados, siempre y cuando se lo notifique a la otra de manera expresa y fehaciente. Cada una de las partes representadas en la CTED (empresa y Comité) tendrá un solo voto, con independencia del número de asistentes presentes.

El Comité podrá auxiliarse de un Delegado Sindical por cada sindicato con presencia en este órgano, que tendrá voz y no voto.

- d) Procedimiento: el quórum para que la reunión de la CTED esté constituida válidamente en cada sesión requerirá la asistencia y permanencia de más del 50% de cada una de las partes. El quórum para la validez de los acuerdos en el seno de la CTED válidamente constituida requerirá el voto favorable de ambas partes (empresa y Comité).

Podrá hacerse constar en el acta la manifestación contraria al acuerdo adoptado, por parte de alguno de sus miembros, y los motivos que lo justifiquen, levantándose en tal caso acta de desacuerdo.

Los acuerdos adoptados serán trasladados a los órganos competentes de la Compañía a los efectos de su ejecución y en particular a la Dirección de Recursos Humanos.

Los componentes y asistentes a la CTED guardarán el correspondiente sigilo profesional de las informaciones a las que tuviesen acceso como consecuencia de su participación en la referida comisión.

- e) Las competencias específicas de la CTED serán las siguientes:
 - Participar en la elaboración del proceso de reclamación en el caso de desacuerdo con el resultado de la Evaluación del Desempeño establecido por la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aportar mejoras en su ejecución, elaboración y comunicación.

- Proponer a la Dirección iniciativas para la mejora del Sistema de Evaluación del Desempeño.
- Promover y contribuir a que los trabajadores participen y colaboren para la mejor optimización del proceso.
- Conocer todas las reclamaciones que se hayan recibido en la Dirección de Recursos Humanos.
- Conocer los informes de los responsables inmediatos del trabajador que realiza la reclamación, así como los informes técnicos que pudiera aportar el Departamento de Recursos Humanos.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios para el cumplimiento adecuado de sus funciones y competencias.
- Emitir la resolución ante la reclamación efectuada (con acuerdo o en desacuerdo) y remitirla a la Dirección de Recursos Humanos para su comunicación al interesado.
- Conocer anualmente, la distribución de Resultados de Evaluación de Desempeño, por Roles, por centro, mercados, empresas, etc, así como los cambios producidos en el sistema.
- Conocer anualmente, la distribución de la satisfacción con el proceso de evaluación, por roles, por centro, mercados y empresas, etc.

3.- Comisión de Formación:

- a) La participación de la representación sindical se realizará a través de una Comisión de Trabajo (CTF), que será un órgano de participación destinado a ser informado del Plan General de Formación, servir de cauce y coordinación de los distintos Comités de Empresa para la consulta y la emisión del informe a efectos de la solicitud del FORCEM o sistema que lo sustituya, así como al seguimiento de la ejecución del Plan General de Formación.
- b) La CTF asimismo, podrá proponer sugerencias para la optimización del Plan de Formación, colaborando en la identificación de las necesidades formativas.

4.- Comisión de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Esta Comisión de Trabajo (CTPRL) es un órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Servicio de Prevención Mancomunado de la empresa en materia de organización y gestión del sistema preventivo, siendo su principal función servir de cauce y coordinación de los distintos Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo y de los delegados de Prevención, en aquellos centros en los que no se haya constituido Comité de Seguridad y Salud.
- b) Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos en cada centro de trabajo.
- c) A este fin y sin perjuicio de cualesquiera otras que pudieran encomendarse en el futuro, las funciones que se atribuyen a la CTPRL en materia de prevención son las siguientes:
 - a. Colaborar en la definición de directrices generales de aplicación en todos los centros de la empresa, así como en sus procedimientos de desarrollo.

- b. Alcanzar acuerdos sobre cuestiones que hayan de ser aplicables a todos los centros de la empresa.
- c. Coordinar, canalizar, y resolver cuantas consultas sean planteadas por los órganos de representación de los distintos centros de trabajo.
- d. Recibir la información preceptiva que la empresa deba facilitar en cumplimiento de las obligaciones legales en esta materia, para su análisis y traslado a los órganos de representación en los centros de trabajo.
- e. Promover y fomentar la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos.
- f. Adoptar con la Dirección de la empresa cualquier acuerdo que pudiera afectar a más de un centro de trabajo en esta materia, siempre que las partes se reconozcan mutuamente capacidad y legitimación suficientes.

36. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 35 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, se designarán por el Comité de Empresa los Delegados de Prevención que correspondan. El nombramiento podrá recaer sobre trabajadores de la Empresa que no tengan la condición de miembro del Comité de Empresa.

Los delegados de prevención dispondrán para el cumplimiento de sus funciones de un crédito horario igual al de los miembros de los comités de empresa.

37.- COMISIÓN REGULARODA DEL EMPLEO Y PREJUBILACIONES.-

Para controlar la evolución del empleo en Indra Sistemas S. A. se establecerá una Comisión mixta de vigilancia. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de 14 días contados a partir de la fecha de la publicación de este acuerdo en el B.O.E..

Las funciones de esta comisión serán:

- Control de altas y bajas.
- Seguimiento de la evolución de la subcontratación.
- Estudio de planes de prejubilación en Indra Sistemas y procedimientos de jubilación anticipada establecidos por la ley.

38.- REVISIÓN ANUAL:

Cada año natural, incluido el ejercicio 2008, las partes analizarán la adecuación de los valores económicos correspondientes a los señalados en los artículos 14, 15, 17, 26, 28, 29, 32 y 34; y en los ejercicios 2006 y 2008, los valores económicos señalados en el artículo 16.

39.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.-

Con el fin de promover acciones favorecedoras del principio de igualdad de oportunidades sin distinción de género, en el ámbito laboral se materializarán las siguientes iniciativas:

FLEXIBILIDAD HORARIA.- Siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el horario de trabajo, a quienes tengan a su cargo hijos menores, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA.- Los trabajadores que tengan hijos a su cargo menores de 9 años, discapacitados físicos o psíquicos, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, tendrán derecho a una reducción horaria de una hora como mínimo y el 50% de la jornada como máxima con la disminución proporcional del salario.

Se aplicará igualmente en los supuestos de adopción o guarda legal.

LACTANCIA.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá sustituirse, a elección del trabajador, por una de las siguientes opciones:

- a) Reducción de la jornada de trabajo en una hora, pudiéndose dividir en dos fracciones. En el caso de que exista un tiempo mínimo de comida, se permitirá no utilizarlo durante este periodo.
- b) Acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas mensualmente o a continuación del periodo de descanso maternal.

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

Se aplicará igualmente en los supuestos de adopción o guarda legal.

INCORPORACION TRAS LA BAJA.- Los empleados recién incorporados de la baja de maternidad/paternidad, podrán trabajar el 50% de la jornada, aunque cobrarán el 100%, durante el primer mes tras su incorporación.

Los padres podrán utilizar este derecho en la misma proporción que hayan disfrutado de la baja de paternidad.

EMBARAZO.- Durante la situación de embarazo de la mujer trabajadora no se adoptarán medidas de traslado, no estarán obligadas a viajar, tendrán preferencia en la asignación de plaza de parking y podrán adecuar el horario a su situación, siempre que sea compatible con el trabajo que realicen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

NACIMIENTO DE HIJO: En el caso de que el parto haya sido con cesárea se podrá ampliar el permiso para el padre en 2 días.

En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se podrá:

- a) Ausentarse del trabajo durante 1 hora.
- b) Reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas, con la reducción proporcional del salario.
- c) El ejercicio del derecho a esta reducción finaliza al concluir la hospitalización.

VACACIONES.- Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa de la baja maternal, podrán disfrutarse a continuación de dicha baja.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.- Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio, licencias no retribuidas durante el tiempo imprescindible, en los casos siguientes:

- 1.- Adopción en el extranjero.
- 2.- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- 3.- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el empleado.

EXCEDENCIAS.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de 9 años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

VIOLENCIA DE GÉNERO.- Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

Adopción de jornada reducida u horario flexible.

Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.

Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

- ACOSO.- Definir lo mas claro y amplio posible, las distintas modalidades de conductas de acoso sexual.
- Anexar al AML el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual y sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo
- Regular siempre el acoso sexual como falta muy grave, estableciéndose su correspondiente sanción.

- Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación, el cual deberá ser ágil, garantizado la confidencialidad, así como el respeto a la víctima sin que sobre ésta puedan recaer represalias, así como inmunidad para las personas que testifiquen.
- Establecer que el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual sea considerado como accidente laboral.

40.- ANEXOS Y ESPECIFICIDADES.-

Los Anexos al presente AML se considerarán parte integrante del mismo, y consisten en:

Anexo 1.- Política de asignaciones internacionales.

Anexo 2 – Cuadro de los mandatos electorales existentes en la empresa a la fecha del presente AML.

Anexo 3.- Condiciones específicas de aplicación, pactadas con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los centros de trabajo que pertenecían a la sociedad INDRA EWS, S.A. que resultó absorbida en INDRA SISTEMAS, S.A.

Anexo 4.- Roles.

Anexo 5.- Evaluación de desempeño.

COMIDA.

Tickets comida.

Se abonarán para todo el personal sujeto a convenio a razón de 6 € diarios por día de jornada partida.

Prolongación de jornada.

Los trabajadores que por necesidades del servicio necesiten prolongar su jornada por la tarde en jornada intensiva se les abonará 12 € diarios en concepto de comida.

OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

A título individual se mantendrá cualquier beneficio que se pudiera estar disfrutando en la actualidad (ayuda sanitaria, de estudios,..) y se actualizará en la misma proporción que el salario.