

I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

INDICE

CAPÍTULO I -DISPOSICIONES GENERALES.....	5
1.- PARTES NEGOCIADORAS Y OBJETO.....	5
2.- ÁMBITO TERRITORIAL .....	5
3.- ÁMBITO PERSONAL .....	5
4.- ÁMBITO TEMPORAL .....	5
5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.....	5
6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	5
7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN .....	5
8.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.....	6
9.- GARANTÍAS PERSONALES .....	6
10.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.....	6
CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	7
11.- ORGANIZACIÓN .....	7
12.- ASIGNACIÓN DE TAREAS .....	7
13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	7
14.- CLASIFICACIÓN DE ROLES.....	7
15.- DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS .....	7
16.- CENSO DE PERSONAL .....	8
17.- RECLAMACIONES .....	8
18.- INGRESOS DE PERSONAL .....	8
19.- PERÍODOS DE PRUEBA.....	10
20.- PROMOCIONES.....	10
21.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	10

I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

A.	TRASLADOS.....	11
1)	Traslados forzosos .....	11
2)	Traslados Voluntarios y Permutas.....	11
B.	DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES.....	11
1)	Desplazamientos de larga duración.....	11
2)	Desplazamientos de corta duración.....	12
3)	Otros supuestos de cambio de lugar de la prestación de servicios que no exijan cambio de residencia. ....	13
4)	Seguro para desplazados.....	14
5)	Incremento y Revisión.....	14
22.-	MOVILIDAD FUNCIONAL .....	14
23.-	EXCEDENCIAS .....	15
A.	EXCEDENCIAS FORZOSAS.....	15
B.	EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.....	15
CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS .....		17
24.-	JORNADA DE TRABAJO.....	17
25.-	HORARIOS DE TRABAJO.....	17
26.-	RÉGIMEN DE TURNOS PERSONAL DE EXPLOTACIÓN.....	17
27.-	CALENDARIO LABORAL.....	18
28.-	VACACIONES.....	18
29.-	SUPERACIÓN DE HORARIO. REMUNERACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS .....	18
30.-	LICENCIAS RETRIBUIDAS .....	19
31.-	LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.....	20
32.-	RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ESPECIALES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO .....	20
CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES.....		21
33.-	INCREMENTO Y REVISIÓN.....	21
34.-	EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....	21
35.-	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.....	21
36.-	LIQUIDACIÓN Y PAGO .....	22
37.-	RETRIBUCIONES DE CARÁCTER SALARIAL .....	22
A.	SUELDO BASE.....	22

I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

B.	COMPLEMENTO DE CONVENIO.....	22
C.	ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....	22
D.	DESCUENTOS PARA PERMISOS NO RETRIBUIDOS .....	22
E.	INCENTIVOS .....	22
38.-	COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO .....	22
A.	HORAS EXTRAORDINARIAS.....	22
B.	HORAS ADICIONALES .....	22
C.	HORAS MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	23
D.	COBERTURA EXTRAORDINARIA .....	23
39.-	COMPLEMENTOS PERSONALES.....	23
A.	GARANTÍA DE PERCEPCIÓN.....	23
B.	ANTIGÜEDAD.....	23
C.	GARANTÍA PERSONAL DEL CONVENIO.....	23
40.-	COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO .....	23
A.	PLUS JEFE DE EQUIPO .....	23
B.	TURNICIDAD.....	23
C.	NOCTURNIDAD .....	23
D.	TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS .....	23
E.	DISPONIBILIDAD .....	23
F.	PLUS DE RESPONSABLE DE TURNO/COORDINADOR DE PROYECTO .....	24
G.	PLUS EXTRASALARIAL PERSONAL EXPLOTACIÓN.....	24
41.-	COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES.....	24
42.-	RETRIBUCIONES. DE CARÁCTER NO SALARIAL .....	24
A.	SUPLIDOS.....	24
1)	Quebranto de moneda.....	24
2)	Kilometraje.....	24
3)	Tickets comida .....	25
4)	Dietas .....	25
5)	Suplidos por comida.....	25
6)	Suplidos por transporte .....	25
B.	COMPLEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	25
1)	Ayuda disminuidos .....	25
2)	Complemento por Incapacidad Transitoria .....	25
C.	INDEMNIZACIONES.....	25
1)	Indemnización por traslado.....	25
D.	COMPLEMENTO SOCIAL.....	25
CAPÍTULO V BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES.....		26
43.-	PRÉSTAMOS PERSONALES .....	26

I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

44.- SEGUROS .....	26
45.- ROPA DE TRABAJO Y MATERIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE .....	26
46.- MINUSVÁLIDOS.....	26
47.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES .....	26
CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL .....	27
48.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	27
49.- INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN .....	27
50.- COMITÉ DE EMPRESA.....	28
51.- DELEGADOS DE SECCIONES SINDICALES .....	28
52.- DOTACIONES.....	28
53.- NOTIFICACIONES.....	28
54.- HORAS DE REUNIONES .....	28
55.- COMITÉ INTERCENTROS.....	29
56.- COMISIÓN DE SALUD LABORAL .....	29
57.- VOTO ELECTRÓNICO. ....	29
CAPITULO VII. DISPOSICIONES ADICIONALES Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS.....	30
<i>PRIMERA. PARTES NEGOCIADORAS. ....</i>	<i>30</i>
<i>SEGUNDA. ....</i>	<i>30</i>
<i>HORARIO DE TRABAJO (CENTRO DE ARANJUEZ).....</i>	<i>30</i>
<i>MEDALLAS (CENTRO DE ARANJUEZ).....</i>	<i>30</i>
<i>BECAS CALONJE (CENTRO DE ARANJUEZ).....</i>	<i>30</i>
<i>PAQUETE DE NAVIDAD Y REGALO DE REYES (CENTRO DE ARANJUEZ).....</i>	<i>30</i>
<i>AUTOBUSES (CENTROS DE SAN FERNANDO Y ARANJUEZ).....</i>	<i>30</i>
<i>AYUDA DE ESTUDIOS (CENTROS DE SAN FERNANDO Y TORREJON).....</i>	<i>30</i>
<i>AYUDA DE CULTURA Y DEPORTES (CENTROS DE SAN FERNANDO Y TORREJON).....</i>	<i>31</i>
<i>ACUERDO SOBRE EMPLEO .....</i>	<i>31</i>
<i>RECONOCIMIENTOS GINECOLÓGICOS .....</i>	<i>31</i>
<i>COMISIÓN REGULADORA DEL EMPLEO Y PREJUBILACIONES.....</i>	<i>31</i>

## **I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)**

### **CAPÍTULO I -DISPOSICIONES GENERALES**

#### **1.- PARTES NEGOCIADORAS Y OBJETO**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa Indra Sistemas, Sociedad Anónima y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por los sindicatos, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

#### **2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Arroyo de la Vega, Aranjuez, Telémaco, Torrejón, San Fernando de Henares, (todos en Madrid), Barcelona, Bilbao, Sevilla, Valencia, Cartagena, Ferrol, Puerto de Santamaría y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

#### **3.- ÁMBITO PERSONAL**

Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal perteneciente al Equipo de Dirección, que figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora.

#### **4.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

#### **5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

1.La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

2.Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma disponga.

#### **6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

#### **7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

1.Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, 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, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

2.Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 8.- SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más benéficas para los trabajadores.

### 9.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán, en cómputo anual, las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

### 10.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

2. Esta Comisión estará integrada por seis miembros de la representación de los trabajadores, otros seis de la Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales representadas en el Comité Intercentros.

La representación de los trabajadores estará integrada por seis miembros, elegidos por el Comité Intercentros.

Los representantes de la Empresa serán designados por la Dirección a la entrada en vigor del Convenio.

3. Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

4. A todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representación ostenta un voto.

5. Ambas representaciones nombrarán de entre sus componentes dos Secretarios, con sus respectivos suplentes, que cursarán las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicarán conjuntamente los acuerdos que adopte la Comisión, facilitando copia a la Dirección y a la representación de los trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta, a efectos de notificaciones, será el de la sede social de Indra Sistemas.

6. Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

## CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 11.- ORGANIZACIÓN

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 o sus representantes legales, el Comité de Empresa o, en su caso, los trabajadores de la Empresa representantes del personal, 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.

### 12.- ASIGNACIÓN DE TAREAS

Es facultad de la Empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes para la organización de los trabajos.

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

### 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Todos los trabajadores están clasificados profesionalmente en categorías laborales de acuerdo con la titulación, conocimientos o experiencia que posean.

Cada categoría profesional tendrá asignado un sueldo convenio según la correspondiente tabla.

### 14.- CLASIFICACIÓN DE ROLES

Cada trabajador en función del trabajo que realice estará encuadrado en un rol.

A la entrada en vigor del presente convenio, se creará una Comisión de Roles, la cual estudiará la distribución de la plantilla en la Estructura de Roles, así como el cambio de rol de un empleado al haber cambiado su función dentro de la compañía o por encontrarse en uno que no le corresponde.

Los criterios de Clasificación por roles que se adoptan en este Convenio deben entenderse con un criterio interpretativo flexible que viene condicionado por el hecho de desarrollar la actividad productiva por proyectos, con contenidos siempre cambiantes y un alto grado de personalización en el desempeño de funciones.

Los Roles en caso de ser aceptados tienen que estar equiparados con las categorías profesionales existentes.

### 15.- DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de atender a la reconversión permanente a la que se refiere el artículo anterior y a los continuos cambios tecnológicos, la Dirección elaborará anualmente un Plan de Formación en función de las necesidades detectadas.

En dicho Plan se contemplarán:

- a) Acciones Formativas Básicas que atiendan a aquellos aspectos que con carácter general son requeridos para el desempeño de todos los puestos de trabajo:
  - Idiomas, por el alto grado de internacionalización de la industria electrónica.
  - Seguridad e Higiene.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

- Organización de la Empresa.

b) Acciones de Adiestramiento que posibiliten:

1. La movilidad y el reciclaje de forma que para el desarrollo de los Proyectos se disponga de recursos humanos idóneos y se evite la ociosidad de los mismos.
2. La incorporación de nuevas técnicas que supongan economía de tiempos y coste. Las acciones de Adiestramiento (Electrónica Digital y Analógica, Mecánica, Ofimática, Gestión de Proyectos, etc) se ejecutarán con criterios de eficacia e inmediata incorporación al proceso productivo mediante el desarrollo de Programas intensivos.

La formación teórica se complementará con el correspondiente adiestramiento práctico que, en la medida en que lo permitan las necesidades del trabajo y los colaboradores internos y externos para impartir dicha formación, se ejecutará durante la jornada laboral.

Los gastos de desplazamiento necesarios para recibir formación, correrán a cargo de la empresa.

De acuerdo con lo previsto en el Capítulo VI de este Convenio la Dirección informará anualmente a los representantes de los trabajadores del Plan de Formación.

Por cada centro de trabajo se constituirá una comisión paritaria de formación integrada por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la Dirección, con la misión de asesorar, coordinar y colaborar en el conjunto de la formación impartida en la Empresa.

Mantendrán al menos una reunión trimestral.

### 16.- CENSO DE PERSONAL

La empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del trabajador o trabajadora.
3. Fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa.
4. Categoría profesional y rol al que esté adscrito.
5. Nº de empleado
6. Situación laboral.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, entregará a cada Comité de Centro el censo de personal de su centro con los datos señalados

### 17.- RECLAMACIONES

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

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.

Las reclamaciones que no sean resueltas, en un plazo prudencial de 10 días laborables por el Jefe del Departamento o área, se presentarán ante los Servicios de Personal del Centro de Trabajo con copia a los representantes de los trabajadores.

### 18.- INGRESOS DE PERSONAL

1. Principios generales.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

- a) La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercerá dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.
- b) La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.
- c) Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de permanencia en el puesto de trabajo y promoción profesional de los trabajadores, tratando en primer lugar de cubrir los puestos vacantes con personal de plantilla antes que recurrir a la subcontratación o ingreso en plantilla de un nuevo trabajador.
- d) El sistema de provisión de vacantes debe ser público y debe incluir a todos los proyectos que van surgiendo, y al personal técnico por si alguien quiere cambiar de proyecto.

### 2. Sistema de provisión de vacantes:

Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- 1º Coincidiendo con la aprobación del Presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.
- 2º Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:
  - ⌘ Puesto de trabajo.
  - ⌘ Área funcional.
  - ⌘ Número de vacantes.
  - ⌘ Funciones.
  - ⌘ Requisitos.
  - ⌘ Áreas funcionales de procedencia.
  - ⌘ Pruebas del proceso de selección.
  - ⌘ Forma de contrato.

- 3º A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente, y una vez superadas las pruebas correspondientes tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes por este orden:

- ⌘ Personal con contrato eventual o interino.

Para dicho cumplimiento se informará previamente a los representantes legales de los trabajadores.

Se admitirá la posibilidad de reciclaje de las profesiones con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

La opción para los contratos de duración determinada podrá ser limitada por la Dirección.

- 4º Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.
- 5º La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

Por excepción la Dirección podrá determinar que los candidatos internos procedan de una o varias áreas funcionales.

## **I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)**

Siendo uno de los principios que inspiran el presente régimen de ingresos el de la promoción profesional, ambas partes, con una periodicidad anual, evaluarán el grado de cumplimiento de dicho principio y, por ende, la utilización por la Dirección de esa facultad discrecional excepcional.

6º Practicadas las pruebas, los Servicios de Selección propondrán los candidatos aptos para el puesto.

7º Si el tipo de contrato es de duración determinada y el candidato seleccionado procede de la plantilla, se considerará suspendido su contrato en lo que a condiciones de su anterior puesto se refiere, aplicándose las del nuevo y computándose la antigüedad.

8º A los candidatos internos se les aplicará el mismo período de Prueba, respecto al nuevo puesto, como si de un candidato externo se tratara.

9º Si por el transcurso de la duración prevista o por razón de operar el período de prueba el candidato interno cesase en el nuevo puesto regresará a su anterior destino, si este continuase vacante, o será designado por la Dirección para otro puesto similar al anterior, con las mismas condiciones que correspondían a este.

10º El procedimiento anterior no será necesariamente de aplicación en las siguientes provisiones de vacantes:

- ✍ Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.
- ✍ Puestos de secretarías de Dirección.
- ✍ Contratos de interinidad o duración inferior a seis meses.
- ✍ Cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

### **19.- PERÍODOS DE PRUEBA**

1. Los períodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultativo de la Dirección no agotar dichos períodos.
2. 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.
3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán proceder a la rescisión del contrato.

### **20.- PROMOCIONES**

Las promociones se realizarán por la Dirección en función de la Evaluación del Desempeño profesional. La representación de los trabajadores podrá presentar a la Dirección una propuesta sobre esta cuestión para su consideración.

### **21.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

La movilidad geográfica no colectiva se regirá, tanto en la definición como en las condiciones de realización de la misma, por lo dispuesto en el presente convenio y en lo no previsto, por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación del traslado se efectuará por escrito al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

En el caso de que el trabajador estime que no concurren las circunstancias técnicas u organizativas a las que se refiere el artículo 40 apartado uno del Estatuto de los Trabajadores lo comunicará por escrito antes de expirar el plazo de 30 días citado en el párrafo anterior. En este supuesto la tramitación del expediente se efectuará en la jurisdicción competente.

## **I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)**

La compensación por gastos a la que se refiere el apartado uno del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, será la acordada por las partes. En caso de desacuerdo, serán las que determine la Resolución Administrativa o Judicial que resuelva el expediente.

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.

### **A. TRASLADOS.**

#### **1) *Traslados forzosos***

No cabe traslado a un centro de trabajo que exija cambio de residencia salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y la autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto que deberá resolverse en el plazo de 30 días.

Autorizado el traslado, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo será como máximo de 45 días a contar desde la aceptación del traslado o la resolución administrativa que lo autorice.

Esta facultad podrá ejercitarla la Empresa una sola vez por trabajador y sólo con aquéllos con menos de 6 años de antigüedad en la Empresa, salvo pacto en contra de las partes.

El trasladado, percibirá una compensación por gastos que comprenda: el importe del traslado del trabajador y de los familiares a su cargo así como el transporte de sus enseres y la dieta correspondiente a 45 días de las establecidas para los supuestos de desplazamiento pernoctando fuera del domicilio habitual.

El cónyuge o pareja del trabajador trasladado que prestase servicios en la Empresa tendrá prioridad absoluta para acceder a las plazas de su categoría que se convocasen en la localidad de traslado, así como derecho a la permuta de su puesto de trabajo o a excedencia hasta lograr plaza en dicha localidad.

La Empresa adelantará las fianzas para el alquiler de pisos o apartamentos en los supuestos en que fuera necesaria su contratación.

Se informará al Comité de la Comunicación de Traslado.

#### **2) *Traslados Voluntarios y Permutas***

Los trabajadores podrán solicitar su traslado, en las condiciones en que pacten con la Empresa.

La negativa de ésta a conceder el traslado deberá fundamentarse en razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen.

Los mismos principios anteriores regirán en lo que se refiere a permutas del puesto de trabajo.

### **B. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES.**

Por razones técnicas, organizativas o productivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad Empresarial, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, en las condiciones y supuestos siguientes:

#### **1) *Desplazamientos de larga duración***

Serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado superior a 1 año fuera de su centro de trabajo, que exija cambio de residencia y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo. Teniendo dicho desplazamiento el carácter de voluntario.

Salvo pacto contrario entre las partes, el Trabajador que haya sido desplazado no podrá volver a serlo durante un periodo de tiempo igual al doble del que haya permanecido en dicha situación.

La comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito al trabajador y a sus representantes legales haciendo constar la previsión de la duración de dicho desplazamiento y con una antelación mínima de 30 días.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

La Empresa adelantará las fianzas para el alquiler de pisos o apartamentos en los supuestos en que fuera necesaria su contratación.

### ? Dentro del Territorio Nacional :

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 o desplazar a su familia al lugar de destino, siendo a cargo de la Empresa los gastos de viaje de él, su familia y enseres.

También percibirán una dieta diaria de acuerdo con la siguiente tabla:

<u>PRIMER AÑO</u>	<u>PRECIO DÍA</u>
1º mes	XXXX €
2º mes	XXXX €
Del 3º mes al 12º mes	XXXX €

<u>SEGUNDO AÑO</u>	<u>PRECIO DÍA</u>
--------------------	-------------------

Del 1º mes al 12º mes	XXXX €
-----------------------	--------

<u>TERCER AÑO Y SUCESIVOS</u>	XXXX €
-------------------------------	--------

Se abonará, salvo mejor acuerdo, el transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 1500 m.

### ? En el Extranjero :

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero por tiempo determinado superior a un año se regirán por la misma normativa que la establecida para el personal desplazado dentro del territorio nacional, a excepción de la compensación económica que será acordada entre la Dirección de Recursos Humanos y el trabajador en cada caso en concreto, en función del país de que se trate, respetándose en cualquier caso como valor mínimo diario las dietas del Anexo. La compensación económica acordada no podrá ir en detrimento de los intereses económicos del trabajador.

En el supuesto de que el país al que se fuese trasladado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a las de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares se asistencia sanitaria y medicamentos.

Se respetará el derecho del trabajador a no viajar a un país que por su legislación imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución Española.

### 2) Desplazamientos de corta duración.

Serán aquellos que conlleven la prestación de servicios por un tiempo determinado igual o inferior a 1 año fuera de su centro de trabajo, que exija pernoctar y que inicialmente no hubiese sido contratado para ese lugar de trabajo.

La comunicación de desplazamiento se efectuará por escrito al trabajador y a sus representantes legales, haciendo constar la previsión de la duración de dicho desplazamiento y con una antelación mínima de 48 horas, salvo en circunstancias excepcionales. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a un mes, la comunicación deberá hacerse con una antelación de 15 días

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.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

La Empresa adelantará las fianzas para el alquiler de pisos o apartamentos en los supuestos en que fuera necesaria su contratación.

### ? Dentro del Territorio Nacional.

Compensaciones por desplazamiento:

El personal desplazado podrá optar por una de las tres modalidades siguientes:

Primera. Una dieta diaria en la cuantía indicada en la siguiente tabla para el año 2004

1er. Intervalo de 30 días	XXXX €/día
2º. Intervalo de 30 días	XXXX €/día
A partir de 61 días	XXXX €/día

Segunda. La Empresa abonará los gastos de alojamiento y desayuno en hotel de cuatro estrellas o similar, más los gastos razonables (Teléfono, lavandería, etc.) que se deriven de la estancia. Diariamente percibirá además, 2/3 de las cantidades especificadas en el punto anterior, en cada momento, en concepto de dieta completa de manutención.

Tercera. La Empresa corre con los gastos de manutención y alojamiento que deberá justificarse. En este caso la selección de los hoteles y el nivel del restaurante será aprobado por la Empresa.

En cualquiera de las tres modalidades anteriores, se abonará, salvo mejor acuerdo, el transporte público entre el lugar de alojamiento y el de trabajo, si entre ambos hay una distancia superior a 1.500 m.. Si se hace una sola comida fuera, el día de regreso, se percibirá 1/3 de la dieta diaria. Si el regreso se realiza más tarde de las 21h., se percibirá 2/3 de la dieta diaria.

Alternativamente a la dieta correspondiente a sábados y domingos, el trabajador podrá trasladarse los fines de semana con cargo a la Empresa y por medios de locomoción por ella establecidos a su lugar habitual de residencia. Si el desplazamiento fuera desde Canarias, la opción sólo podrá ejercerse quincenalmente, realizándose estos traslados fuera de las horas de trabajo.

La Empresa proporcionará el billete de transporte o autorización para utilizar vehículo propio.

Circunstancias excepcionales. En circunstancias excepcionales en las que debido a la concurrencia de condiciones específicas, de zona turística, estacionalidad, etc., sea claramente demostrable por hechos, que las dietas indicadas no permiten al desplazado cubrir los gastos de alojamiento y manutención, la Empresa modificará la cuantía de dicha dieta de forma excepcional y para este caso específico, en base al estudio económico que se realice, sin perjuicio económico para el trabajador.

### ? En el Extranjero.

Los trabajadores que sean desplazados a un país extranjero por tiempo determinado igual o inferior a un año, se regirán por la misma normativa que la establecida para el personal desplazado dentro del territorio nacional, a excepción de la compensación económica que será la establecida en el Anexo , en función del país de que se trate.

En el supuesto de que el país al que se fuese trasladado no ofreciese condiciones de Seguridad Social similares a las de España, la Empresa abonará un seguro que proporcione condiciones similares se asistencia sanitaria y medicamentos.

Se respetará el derecho del trabajador a no viajar a un país que por su legislación imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución Española.

### **3) Otros supuestos de cambio de lugar de la prestación de servicios que no exijan cambio de residencia.**

### ? Cambio de centro de trabajo.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Empresa podrá destinar a sus trabajadores a otro centro de trabajo de la misma Empresa, con carácter indefinido.

La comunicación se efectuará por escrito al trabajador y a sus representantes legales, y con una antelación de 15 días para los temporales y de 30 días para los definitivos.

El horario de trabajo y el calendario laboral será el del lugar de la prestación del servicio, respetándose, en todo caso, el tope de la jornada anual del trabajador.

En caso de que el centro de trabajo de origen tuviera comedor y el de destino no se abonará al trabajador desplazado la cantidad de 9 € por día trabajado.

El trabajador disfrutará de las mismas condiciones que los trabajadores del centro de destino.

### ? **Comisión de Servicios.**

Por razones técnicas, organizativas o productivas, la Empresa podrá destinar a sus trabajadores a otro lugar distinto del centro de trabajo habitual, o destinados en cliente, con carácter temporal, que no exija pernoctar fuera del domicilio habitual.

Cuando el cambio sea por tiempo superior a un mes, se notificará por escrito al trabajador y a sus representantes legales, y con una antelación de 48 horas.

El horario de trabajo y el calendario será el del lugar de la prestación del servicio, respetándose, en todo caso, el tope de la jornada anual del trabajador.

En este caso, la Empresa proporcionará una comida o subsidiariamente abonará 20€ por jornada trabajada y abonará los kilómetros correspondientes a la distancia existente entre el centro de trabajo habitual, y el lugar de la prestación del servicio

El tiempo de desplazamiento tendrá la consideración de jornada laboral. El exceso de jornada por este supuesto se compensará con tiempo equivalente, salvo pacto en contra.

Si el regreso se realiza más tarde de las 21h. se abonarán 20€ en concepto de cena.

### **4) Seguro para desplazados.**

Para los desplazamientos en los supuestos de los tres puntos anteriores del presente artículo, la Empresa establecerá una póliza de accidentes que cubra los riesgos que comporte la movilidad geográfica por un importe de 600.000 €.

En caso de accidente o enfermedad grave del trabajador desplazado, la Empresa proveerá los medios de transporte para trasladarle a su lugar de residencia en el menor tiempo posible. Si la gravedad del caso, no le permitiera el traslado, la Empresa abonará los gastos de viaje de ida y vuelta a un pariente del trabajador, para que pueda atenderle. Mientras el trabajador permanezca en la situación descrita, seguirá percibiendo las dietas que estuviera recibiendo antes de producirse el hecho.

### **5) Incremento y Revisión.**

Los valores de las dietas para cada uno de los supuestos de esta Movilidad Geográfica, y para cada año de vigencia del presente convenio, tendrán los siguientes incrementos:

Desplazamientos dentro del Territorio Nacional, IPC de hostelería.  
Desplazamientos en el Extranjero, IPC de cada país .

Una vez conocidos los distintos IPC's, se actualizarán a los nuevos precios.

## **22.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

1. Se entiende como movilidad funcional dentro del mismo Centro de Trabajo el cambio de Rol.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 2. Principios rectores:

- 1) Tendrá carácter causado, basándose en razones técnicas u organizativas.
- 2) Se comunicará a los representantes de los trabajadores, con indicación de causas, nombres de trabajadores y duración estimada.
- 3) Se practicarán con garantía de las retribuciones del trabajador o superiores de acuerdo con la nueva función.
- 4) Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en esta materia se someterán a la Comisión Mixta del artículo 11 del Convenio. A falta de acuerdo en el seno de la misma quedará expedito el camino para la solución del conflicto en instancias externas, arbitrales o jurisdiccionales, según proceda.

### 23.- EXCEDENCIAS

#### A. EXCEDENCIAS FORZOSAS.

Será de obligada concesión la excedencia, con derecho a la conservación del puesto, en los siguientes supuestos:

- 1) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo (artículo 46-1 del Estatuto)
- 2) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- 3) 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
- 4) En el caso de maternidad o adopción, por un período de 3 años, a contar desde el alumbramiento o adopción, pudiéndose interrumpir en el momento que el trabajador lo considere oportuno. La incorporación se producirá en el mismo puesto que tenía antes de la excedencia.
- 5) Los trabajadores podrán solicitar una excedencia, hasta un máximo de 2 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 y no desempeñe actividad retribuida.

#### B. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

- 1) Los trabajadores fijos, y con al menos una antigüedad en la Empresa de 1 año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 año y no superior a 5 años.
- 2) El trabajador podrá formular nuevamente la solicitud cuando hayan transcurrido 4 años desde el final del disfrute de la anterior excedencia.
- 3) Como cupo máximo de personal en excedencia se establece el siguiente, referido a la situación al 31 de diciembre anterior: 10 por 100.
- 4) 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.
- 5) El fraude a este precepto ocasionará la pérdida de cualquier derecho derivado de la situación de excedencia.
- 6) 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

### **I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)**

una sola vez, solicitándolo por escrito con 1 mes de antelación a la finalización de la primera excedencia concedida.

- 7) El Comité de Centro podrá proponer la concesión de excedencias con reingreso automático si concurrieran circunstancias que lo justificaran debidamente y en las condiciones que en su momento se determinen.
- 8) 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.
- 9) Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual grado.

### CAPÍTULO III JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

#### 24.- JORNADA DE TRABAJO

Indra Sistemas, Sociedad Anónima, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá unos Calendarios Laborales que supondrán, para todos y cada uno de los turnos de trabajo, el realizar una jornada individual efectiva de 1720 horas.

El exceso de horas de los trabajadores que tengan diferente jornada anual a la pactada, pasarán a formar parte de las llamadas Horas de Libre Disposición (HLD). Estas tendrán el mismo tratamiento que las vacaciones a efectos de disfrute.

Las horas de exceso sobre dicha jornada resultante de aplicar los horarios vigentes a los días laborables (días del año descontados domingos, sábados, festivos oficiales y festivos de Empresa o puentes) se disfrutarán en forma de Horas de Libre Disposición (HLD), como 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.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal sujeto a régimen de turnos, continuará manteniendo sus jornadas y horarios hasta que sean requeridos por la Empresa para acomodarse a la jornada y horarios generales, percibiendo una compensación económica que habrá de ser previamente pactada con los trabajadores y el Comité de Empresa. Cuando esto suceda, la jornada anual del personal sujeto al régimen de turno **1.592** horas, pasará a ser de 1.720 horas.

#### 25.- HORARIOS DE TRABAJO

Los horarios de trabajo para cada uno de los turnos, áreas y centros de la empresa, así como los de la Jornada Intensiva de Verano serán los acordados con los respectivos Comités de Empresa de cada Centro, y deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo anterior, condicionándose la jornada de trabajo al horario acordado en cada Centro.

Se mantendrán los horarios de los diferentes colectivos implantados en Indra Sistemas, hasta que no se llegue a un acuerdo con los respectivos comités de empresa de cada centro de trabajo.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio del cliente, se atenderá en jornada y horario al del cliente con el límite en jornada anual de 1.720 horas de trabajo efectivo teniendo que realizar un cómputo trimestral de diferencias.

La Dirección de la empresa, procurará pactar en los contratos que concierte con sus clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido para ambas materias en este Convenio.

#### 26.- RÉGIMEN DE TURNOS PERSONAL DE EXPLOTACIÓN

Sin perjuicio de lo pactado en el Art. 25 y en tanto no sea requerido para realizar el horario general de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo vigente en la empresa, el personal de Explotación sujeto a régimen de turnos, será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo.

#### Turnos

Los trabajadores adscritos al mismo tendrán una jornada semanal máxima de 36.00 horas.

Tendrán una libranza semanal interrumpida de 36 horas y, por cada día festivo en que presten servicio, tendrán un día de libre disposición.

Tendrán una Gratificación, como compensación a los trabajos realizados en Fiestas Especiales (24 y 25 y 31 de diciembre y 1 de enero) cuyo importe será de 25 €/hora.

Los turnos son 5 y se repiten 2 semanas cada uno, por lo tanto un ciclo completo son 10 semanas.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### GRUPOS

A = de 00:00 a 07:00 horas

B = de 07:00 a 15:00 horas

C = de 15.00 a 24.00 horas, siendo:

### TURNOS

1 = A (de Lunes a Viernes)

2 = B (de Lunes a Jueves)

3 = C (de Lunes a Miércoles) y A (Sábado y Domingo)

4 = B (Jueves a Domingo)

5 = C (Jueves a Domingo).

Con formato

Los responsables de turno realizarán 15 minutos/día más para realizar el relevo, (entran dentro del cómputo global de horas).

### 27.- CALENDARIO LABORAL

- 1) 1. Para cada año, en la primera quincena de diciembre, la Dirección de la Empresa confeccionará los calendarios de cada dependencia o Centro de Trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores.
- 2) 2. Los calendarios que afecten al horario de trabajo establecido o al descanso semanal de sábados y domingos que se disfruta, y que no hayan sido acordados con los representantes legales de los trabajadores, deberán ser tramitados en las condiciones que establece el **artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores.
- 3) 3. Por acuerdo de las partes podrán establecerse contractualmente condiciones de calendario y horario diferentes de las que rijan con carácter general, sin que en ningún momento pueda superarse la jornada anual pactada en este Convenio.
- 4) 4. Podrá efectuarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas cuando así lo acuerden las partes y lo autorice la correspondiente autoridad laboral.

### 28.- VACACIONES

Las vacaciones en la Empresa tendrán una duración de 22 días laborables que se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de no existir acuerdo, cada una de las partes elegirá las fechas de disfrute del 50% de las mismas.

Cuando el trabajador tenga que aplazar o interrumpir sus vacaciones por culpa de la Empresa esta se hará cargo de los gastos que ocasione al trabajador previa justificación.

### 29.- SUPERACIÓN DE HORARIO. REMUNERACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puestos de trabajo) por las horas efectivas de trabajo en cómputo anual, pactadas y que se recogen en el **artículo 25**, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas. Estas horas se pagarán de acuerdo con la legislación vigente.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas, serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1 hora y 45 minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados, y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

### 30.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

#### Supuestos:

- ✍ **Traslado de domicilio habitual.** 1 día.
- ✍ **Matrimonio.** 15 días naturales, de los que 5 podrán ser disfrutados antes de la celebración.
- ✍ **Matrimonio de hijos, hermanos o padres, de uno y otro cónyuge.** Un día natural para la provincia del centro de trabajo y limítrofes, ampliables en 2 días o más en otros supuestos de desplazamientos, siendo aquel el de la celebración.
- ✍ **Nacimiento de hijo.** 4 días laborables, ampliable en 1 día más en caso de necesidad de desplazamiento y en 3 más en caso de cesárea.
- ✍ **Nacimiento de nieto.** 1 día laborable en 1 día más en caso de necesidad de desplazamiento.
- ✍ **Enfermedad grave, debidamente acreditada o fallecimiento de cónyuge e hijos.** 10 días naturales, no siendo necesarios que dichos días deban ser consecutivos.
- ✍ **Enfermedad grave, debidamente acreditada o fallecimiento de hermanos, padres, nietos y abuelos de uno y otro cónyuge.** 3 días naturales, ampliables en 2 días más en caso de necesidad de desplazamiento, no siendo necesarios que dichos días deban ser consecutivos.
- ✍ **Por lactancia de un hijo menor de 12 meses.** Los empleados tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de 1 hora con la misma finalidad o el disfrute mensual de una jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre, en caso de que ambos trabajen.
- ✍ **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, ya sea por maternidad o por cualquier otra causa, que implique baja médica, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes después de transcurrido el 31 de diciembre.  
  
La empresa correrá con los gastos cuando por su causa el trabajador tenga que interrumpir o aplazar las vacaciones debidamente anunciadas
- ✍ **Acompañamiento al médico a los hijos menores de 18 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad, cónyuge o pareja o personas a su cargo que no puedan valerse por sí mismas.** El empleado podrá ausentarse, por el tiempo indispensable, siempre con la debida justificación.
- ✍ **Exámenes con titulación oficial.** Se concederán 10 permisos anuales de jornada completa, ó 20 medias jornadas, con su debida justificación.
- ✍ **Asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo.** El empleado podrá ausentarse por el tiempo imprescindible, debidamente justificado.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 31.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a permiso sin sueldo hasta un máximo de 3 meses.

Los trabajadores con hijos menores de 12 años, disminuidos psíquicos o físicos, o que tengan a su cargo personas que no puedan valerse por si mismas, tendrán derecho a una reducción de jornada entre el 10% y el 50% con la correspondiente reducción salarial.

### 32.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ESPECIALES FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

a) *Reconocimientos que se inician y finalizan dentro de la jornada de trabajo:*

La Empresa facilitará el medio de transporte o, subsidiariamente, abonará la cantidad de **16.09€** al trabajador.

b) *Reconocimiento cuya finalización sea fuera de la jornada de trabajo:*

El trabajador podrá solicitar, y la Dirección de Personal podrá autorizar, la utilización de vehículo propio para el desplazamiento, abonándose el kilometraje al precio establecido en Convenio.

El exceso de horas, incluidas las de transporte y espera se abonarán como adicionales. La Empresa abonará, en concepto de comida, la cantidad establecida para la Realización de Servicios.

## CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

### 33.- INCREMENTO Y REVISIÓN

Los valores establecidos para los diferentes conceptos económicos que se relacionan en el articulado del convenio, vigentes a 31 de diciembre de 2004, 2005, 2006 y 2007 tendrán un incremento del IPC previsto. En el supuesto de que el IPC real supere el IPC previsto, la empresa abonará a todos los trabajadores, con carácter retroactivo desde 1 de enero la diferencia con el incremento inicial.

Esta diferencia se abonará al personal de Alta en la Empresa en el momento de practicar la liquidación y en proporción al tiempo que en tal situación haya estado durante el ejercicio que se liquida.

### 34.- EVALUACION DEL DESEMPEÑO

A la entrada en vigor del presente convenio, se creará una comisión de seguimiento de la utilización Evaluación de Desempeño, la cual internamente se dotara de las funciones que estime convenientes para su normal desarrollo.

En función de la evaluación de desempeño se abonará adicionalmente a la subida salarial pactada en una sola paga no consolidable los siguientes incrementos:

Los trabajadores cuyo desempeño sea de "2": 300 €

Los trabajadores cuyo desempeño sea de "3": 450 €

Los trabajadores cuyo desempeño sea de "4": 600 €

### 35.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de Indra Sistemas, Sociedad Anónima, son los siguientes:

#### I. De carácter salarial:

- a) Salario Convenio.
- b) Complementos por cantidad y calidad de trabajo:
  - 1. Horas extraordinarias.
  - 2. Horas adicionales.
  - 3. Horas movilidad geográfica.
  - 4. Cobertura Extraordinaria
- c) Complementos personales:
  - 1. Garantía de percepción
  - 2. Antigüedad.
  - 3. Garantía Personal del Convenio (GPC).
- d) Complementos de puesto de trabajo.
  - 1. Jefe de Equipo.
  - 2. Turnicidad.
  - 3. Nocturnidad.
  - 4. Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.
  - 5. Disponibilidad
  - 6. Responsable de Turno / coordinador de proyecto
  - 7. Plus Extrasalarial Personal Explotación
- e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
  - 1. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.

#### II. De carácter no salarial:

- a) Suplidos.
  - 1. Quebranto de moneda.
  - 2. Kilometraje.
  - 3. Tickets de comida

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

4. Dietas y gastos de locomoción.
  5. Suplidos por comida
  6. Suplidos por transporte
- b) Complementos de la Seguridad Social:
1. Ayuda disminuidos.
  2. Complemento por I.T.
- c) Indemnizaciones.
1. Por traslado.
  2. Complemento Social

### 36.- LIQUIDACIÓN Y PAGO

1. La liquidación de haberes se hará por meses naturales vencidos (incluido el mes de vacaciones), si bien, las incidencias que se tendrán en cuenta serán las de la segunda quincena del mes anterior y las de la primera del mes al que corresponda la liquidación.
2. El pago se realizará mediante transferencia bancaria, y la entrega de los recibos y justificativos del salario se hará el penúltimo día hábil, o laborable anterior, del mes al que corresponda la liquidación. Para las pagas extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, haciéndose efectivo el pago los días 15 o laborables anteriores de los meses de Junio y Diciembre
3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el trabajador designará la entidad financiera a través de la cual desea percibir sus emolumentos, siendo de su cuenta los posibles retrasos en el percibo de los mismos cuando la entidad designada no sea una de las establecidas con carácter general en la Empresa.
4. Los posibles gastos derivados del sistema de pago por transferencia serán por cuenta de la Empresa.

### 37.- RETRIBUCIONES DE CARÁCTER SALARIAL

#### A. SUELDO BASE

Los abonos se efectuarán conforme a los valores correspondientes al sueldo base, que será definido durante la negociación de este convenio

#### B. COMPLEMENTO DE CONVENIO

Es el complemento de cantidad y calidad de trabajo que se abona en virtud de la versatilidad de funciones pactada en este convenio.

#### C. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Este complemento pasa a salario fijo, en Indra Aranjuez, en el valor del primer escalón.

#### D. DESCUENTOS PARA PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los descuentos se realizarán atendiendo a la jornada efectiva de trabajo, estando incorporadas las partes proporcionales de sábados, domingos, festivos, vacaciones y pagas extras.

#### E. INCENTIVOS

Este complemento pasa a salario fijo, en Indra Aranjuez, teniendo en cuenta el promedio de incentivo de los 6 últimos meses.

### 38.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

#### A. HORAS EXTRAORDINARIAS

Su valor se calculará de acuerdo con el Art. 30

#### B. HORAS ADICIONALES

Los valores para los diferentes Niveles vienen indicados en el **anexo X del convenio de Indra EWS**.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### C. HORAS MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Corresponden a este concepto los mismos valores que los indicados en el **anexo X del convenio de Indra EWS para las Horas Extraordinarias**.

### D. COBERTURA EXTRAORDINARIA.

Es el complemento salarial que devenga el empleado que, sujeto al régimen de turnos, tenga que prestar servicios fuera de su jornada laboral, para atender a situaciones imprevistas derivadas de ausencia, peticiones extraordinarias de servicio o cualquier otra de carácter estructural.

Durante la vigencia del presente Convenio el Complemento de Cobertura Extraordinaria se cifra en 25 **€/hora**.

## 39.- COMPLEMENTOS PERSONALES

### A. GARANTÍA DE PERCEPCIÓN

Se mantendrá en los términos actuales.

### B. ANTIGÜEDAD

Se abonará como está actualmente incrementado según lo acordado en este Convenio.

### C. GARANTÍA PERSONAL DEL CONVENIO

Se abonarán en este concepto los importes que puedan deducirse de la aplicación de los artículos que regulan el cambio de Grupo.

En igual concepto se percibirán las posibles diferencias que existan entre la retribución fija actual (Salario Convenio y Pagas Extra) y el Valor del Rol que tenga asignado el trabajador.

Se percibirá en este Concepto el Plus Jefe de Equipo cuando esté consolidado y ya no concurren las circunstancias que determinaron su devengo.

El importe por Garantía Personal del Convenio sólo podrá ser absorbido por un cambio de Rol que produzca incremento

## 40.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

### A. PLUS JEFE DE EQUIPO

Los valores para los diferentes Grados de obreros vienen indicados en el **anexo convenio de Indra EWS, y del artículo correspondiente del convenio de Indra DTD**

### B. 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**.

### C. 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.

### D. 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.

### E. DISPONIBILIDAD

El servicio comprende tanto asistencia telefónica como la realizada in situ caso de que la incidencia no pudiera ser resuelta telefónicamente. La recepción de las llamadas se efectuará directamente en el teléfono asignado al servicio. Se pondrá a disposición del trabajador la infraestructura necesaria para realizar el servicio de forma adecuada.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

Los técnicos asignados serán voluntarios salvo que no existiesen en cuyo caso se establecerá un turno rotatorio entre todos ellos.

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**

Este servicio comprende todo el fin de semana con una compensación económica de **150 €** por cada fin de semana que se realice

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.

### F. 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.

### G. 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.

## 41.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES

### Pagos extraordinarios

Se abonarán por este concepto dos pagas extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre. Estos pagos se abonarán en proporción al tiempo trabajado y prorrateada por semestres naturales.

## 42.- RETRIBUCIONES. DE CARÁCTER NO SALARIAL

### A. SUPLIDOS.

1) **Quebranto de moneda**

Cuando concurren las circunstancias usuales determinantes de su devengo, se abonará por este concepto la cantidad de **13 €** mensuales.

2) **Kilometraje**

Para este concepto se establece el importe bruto de **0,2639 €/km**, durante el año 2004.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 3) Tickets comida

Se abonarán para todo el personal sujeto a convenio a razón de **8 €** diarios por día de jornada partida.

### 4) Dietas

Se aplicará a este concepto el régimen resultante de la norma acordada por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

### 5) Suplidos por comida

Este complemento pasa a salario fijo, para los que lo cobren. Los que lo disfrutan y no lo cobran seguirán con el mismo régimen, estableciéndose una compensación de **8 €** diarios para el caso de renuncia.

### 6) Suplidos por transporte

Este complemento pasa a salario fijo, para los que lo cobren. Los que lo disfrutan y no lo cobran seguirán con el mismo régimen, estableciéndose una compensación de **8 €** para el caso de renuncia.

## B. COMPLEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### 1) Ayuda disminuidos

Aquellos empleados que tengan hijos a su cargo, con capacidad disminuida, reconocida oficialmente por la Seguridad Social u Organismo Oficial equivalente del que perciba la correspondiente prestación, percibirán la cantidad de **75 €** mensuales.

### 2) Complemento por Incapacidad Transitoria

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

## C. INDEMNIZACIONES

### 1) Indemnización por traslado

Se mantendrá a título individual las indemnizaciones de aquellos trabajadores que tenían derecho a ellas.

## D. COMPLEMENTO SOCIAL

Este complemento pasa a salario fijo, para los que lo cobren.

## CAPÍTULO V BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES

### 43.- PRÉSTAMOS PERSONALES

Todo empleado de Indra tiene derecho a un préstamo en las siguientes condiciones:

La normativa que regula la concesión de los préstamos, será facilitada por la Dirección de Recursos Humanos.

- ✍ Importe máximo: 6.000 Euros
- ✍ Periodo máximo de Amortización: 24 meses
- ✍ Interés máximo: 60 % del Interés legal del dinero.

### 44.- SEGUROS

Durante la vigencia de este Convenio se suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo que cubra los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, en las siguientes condiciones:

Capital asegurado: El doble del salario bruto anual, con un mínimo equivalente al salario medio de la plantilla.

Prestaciones: Fallecimiento o invalidez = Capital asegurado

Accidente = Doble del capital asegurado

Accidente laboral o de tráfico = Triple del capital asegurado

Las primas resultantes serán a cargo de la Empresa.

A los trabajadores que con fecha 1 de Enero de 1994 tuviesen asegurado un capital superior al resultante de aplicar el apartado a), se les mantendrá el mismo.

Las altas, bajas y variaciones en la Póliza se producirán con una periodicidad anual o al causar alta y baja en la Empresa.

También se suscribirá un seguro de accidentes que cubra los riesgos laborales (por ejemplo, un trabajador que pierde un brazo en una máquina o una pierna en una escalera) por un importe de 600.000 Euros.

Si por cualquier causa un trabajador accidentado no pudiera realizar su labor, la empresa procurará acoplarle en otro puesto de trabajo lo más parecido posible al anterior.

### 45.- ROPA DE TRABAJO Y MATERIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE

Mediante norma interna se establecerán las condiciones y procedimientos para la entrega de material de Seguridad e Higiene.

Como ropa de trabajo se entregará por defecto un mono, bata o uniforme cada año.

### 46.- MINUSVÁLIDOS

La Empresa contemplará lo legislado sobre esta materia al establecer su Política de contratación. Tratará de Suscribir con las asociaciones correspondientes los convenios que posibiliten la contratación prioritaria de este colectivo.

### 47.- 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.

## CAPÍTULO VI REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL

### 48.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

De conformidad con la legislación vigente, el Comité de Empresa es el órgano colegiado representativo de los trabajadores del Centro de Trabajo.

### 49.- INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

#### **I. Información.**

Sin perjuicio de lo regulado en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical), el Comité de Empresa y Secciones Sindicales recibirán de la Dirección, con la periodicidad que se señala, la siguiente información:

#### **A. Mensualmente**

- Horas extraordinarias.
- Altas de personal, con indicación de área funcional de destino.
- Bajas de personal, con indicación de la causa.
- Traslados.
- Desplazados
- Absentismo.
- Excedencias.
- Subcontratación y EET's

#### **B. Anualmente**

- Jubilaciones.
- Acoplamiento de personal disminuido.
- Cambios de categoría y ROL.
- Memoria, balance y cuenta de resultados.
- Previsiones para el nuevo ejercicio
- Situación de la empresa respecto a Hacienda y Seguridad Social.
- Evolución detallada de la masa salarial.

#### **C. Con carácter previo a su ejecución**

- Reestructuraciones totales o parciales
- Traslado de instalaciones.
- Modificación del estatus jurídico de la empresa o de la actividad empresarial
- Variaciones en el capital social
- Participación en otras sociedades
- Adquisición de nuevas empresas
- Creación o desaparición de un centro
- Planes generales de formación

#### **II. Participación.**

Los órganos de representación de los trabajadores ejercerán el derecho a la Participación en la Empresa, a que se refiere el artículo 4.g) del Estatuto de los Trabajadores, en los términos previstos en el ordenamiento legal y el presente Convenio, siendo materias de especial atención las siguientes:

- ⌘ Ingreso de personal y cobertura de vacantes: En los términos previstos de este Convenio.
- ⌘ Cursos de formación y reciclajes: en los términos previstos en este Convenio.
- ⌘ Tribunales de exámenes y ascensos: en los términos previstos en este Convenio.
- ⌘ Movilidad del personal: en los términos previstos en este Convenio.
- ⌘ Horas extraordinarias: en los términos previstos en este Convenio.
- ⌘ Becas Alejandro Calonje, en los términos previstos en los documentos internos.
- ⌘ Transporte y Servicios de Comida.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 50.-COMITÉ DE EMPRESA

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, acumulables con cómputo bimensual, retribuidas con el 100 por 100 de los conceptos que habitualmente percibe, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Al Comité se le facilitará un local donde reunirse.

Los miembros del Comité de Empresa que en sus condiciones laborales tengan establecido el derecho a comida o abono alternativo conservarán ese derecho los días que realicen gestiones.

### 51.- DELEGADOS DE SECCIONES SINDICALES

Los Delegados de las Secciones Sindicales que corresponda nombrar, de acuerdo con la legalidad vigente, dispondrán de igual crédito de horas que los miembros del Comité de Empresa, acumulables y con cómputo bimensual.

Cada Sección Sindical con representación en el centro dispondrá de un local.

### 52.- DOTACIONES

Se facilitarán tanto a los comités como a las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, de los siguientes medios:

- ? Tablones de anuncios situados en lugar estratégico y visible.
- ? Dirección de correo electrónico.
- ? Una sección en la Indraweb.
- ? El Comité de Empresa tendrá una asignación económica anual proporcional al número de trabajadores de cada centro.

### 53.- NOTIFICACIONES

a) Por el Comité de Empresa se designará el órgano titular y suplente para expedir y recibir notificaciones de forma válida.

b) Igual designación y con idénticos efectos se efectuará por la Dirección de la Empresa.

c) Las convocatorias de reuniones entre la Dirección y el Comité de Empresa, se acompañarán de Orden del Día y serán notificadas de forma válida con una antelación de 3 días laborables, sin computarse el de la notificación y el propuesto para la celebración de la reunión.

d) Con carácter extraordinario podrán celebrarse reuniones con la Dirección de la Empresa sin la antelación expresada en el apartado c) en un plazo de 1 día hábil a partir de la convocatoria de la misma.

### 54.- HORAS DE REUNIONES

1. A efectos del crédito de horas no se computarán las utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, ni aquellas que se utilicen en la negociación del convenio colectivo.

2. Reuniones Generales (Asambleas)

Previa solicitud escrita y concesión por parte de la Dirección se podrán celebrar las siguientes:

- a) Dos horas anuales para tratar asuntos relacionados con la negociación colectiva.
- b) Una hora anual para otros asuntos de carácter general (Calendarios, horarios, etc.).
- c) Dos horas anuales para los integrantes de las Secciones Sindicales para tratar asuntos que afecten a las mismas.

Los años en los que no corresponda negociación colectiva, el comité podrá decidir pasar una hora del apartado a) al apartado c).

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.

## I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)

### 55.-COMITÉ INTERCENTROS

De acuerdo con lo legalmente establecido se constituye por este convenio el Comité Intercentros que tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

1. Denunciar, negociar y firmar convenios colectivos o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a los trabajadores de mas de un centro de trabajo para aquellos temas que mutuamente se reconozcan las partes.
2. Recibir información trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y demás temas del E.T.
3. 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 estos.

### 56.-COMISIÓN DE SALUD LABORAL

De acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 35** de la Ley de Prevención de riesgos laborales, a la entrada en vigor de este Convenio, se designarán por el Comité de Empresa los Delegados de Prevención. 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 de veinte horas mensuales adicionales, computables bimensualmente.

Anualmente se elaborará un Plan de actuación en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. La formación en materia de Seguridad e Higiene tendrá una consideración similar a la concedida a otras materias de carácter técnico.

Se consultará, con antelación suficiente, con los Delegados de Prevención, para la confección del Plan de Prevención Anual. Este Plan contendrá, en otros:

- ? Un Programa de Vigilancia de la Salud, con examen del anterior y contenido para la el próximo. Se incluirá un estudio del absentismo por enfermedad, solicitando de la Mutua, de forma global, las causas de la baja.
- ? Un seguimiento de la Evaluación de Riesgos, haciendo hincapié en los Riesgos Psicosociales, en la Organización del Trabajo y en la conciliación de la vida laboral y familiar. En este seguimiento se señalarán las causas de insatisfacción laboral y se tratará de minimizar estos riesgos.
- ? Un seguimiento de la Coordinación entre nuestra empresa y las empresas de trabajo temporal y subcontratadas que garantice el cumplimiento de la Ley.

### 57.-VOTO ELECTRÓNICO.

La Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de Indra Sistemas toda la infraestructura necesaria para realizar el Voto Electrónico en todas las Elecciones Sindicales de sus Centros así como en cualquier votación de Referéndum, a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

## CAPITULO VII. DISPOSICIONES ADICIONALES Y ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

### DISPOSICIÓN ADICIONALES

#### **PRIMERA. PARTES NEGOCIADORAS.**

Representación de la Empresa 'INDRA SISTEMAS, Sociedad Anónima':

Comisión Negociadora nombrada por los Comité de Empresa:

#### **SEGUNDA.**

En cuanto a las materias no reguladas en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

### ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

#### **HORARIO DE TRABAJO (CENTRO DE ARANJUEZ)**

En el centro de Aranjuez los horarios y jornada anual se calcularán teniendo en cuenta la pausa de 20 minutos de bocadillo (15 minutos con cargo a la empresa y 5 minutos con cargo al trabajador).

#### **MEDALLAS (CENTRO DE ARANJUEZ)**

Durante la vigencia del convenio se mantendrá la concesión de medallas y relojes por años de permanencia.

Dotación de medallas:

- A los 20 años: 314,99 €
- A los 25 años: 404,99 €
- A los 35 años: Reloj de oro.

#### **IDIOMAS (CENTRO DE ARANJUEZ)**

Se mantienen a título personal las actuales gratificaciones por este concepto, que sufrirán anualmente la correspondiente revisión consistente en aplicar el incremento del convenio del año anterior.

#### **BECAS CALONJE (CENTRO DE ARANJUEZ)**

El régimen de aplicación y norma seguirá siendo el existente, convocando las becas en octubre y abonándose en diciembre.

#### **PAQUETE DE NAVIDAD Y REGALO DE REYES (CENTRO DE ARANJUEZ)**

Se mantiene para el personal en activo de la Empresa.

#### **AUTOBUSES (CENTROS DE SAN FERNANDO Y ARANJUEZ)**

Se mantendrá en las condiciones actuales.

#### **AYUDA DE ESTUDIOS (CENTROS DE SAN FERNANDO Y TORREJON)**

Se mantendrá en las condiciones actuales.

## **I Convenio de Indra Sistemas, Sociedad Anónima (PROPUESTA)**

### **AYUDA DE CULTURA Y DEPORTES (CENTROS DE SAN FERNANDO Y TORREJON)**

Se mantendrá en las condiciones actuales.

### **ACUERDO SOBRE EMPLEO**

Los trabajadores que en la actualidad prestan servicios en Indra Sistemas a través de ETT's o empresas de servicios, y que tengan una antigüedad de 2 ó más años, pasarán a formar parte de la plantilla de Indra Sistemas.

### **RECONOCIMIENTOS GINECOLÓGICOS**

Se seguirán prestando en las mismas condiciones que en la actualidad.

### **COMISIÓN REGULADORA 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 quince días, contados a partir de la fecha de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

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.