

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Atos IT Solutions and Services Iberia, Sociedad Limitada” (código número 28100711012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Atos IT Solutions and Services Iberia, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de febrero de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO “ATOS IT SOLUTIONS AND SERVICES IBERIA, SOCIEDAD LIMITADA”

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por la Dirección de la Empresa Atos IT Solutions and Services Iberia, S.L., y por otra por la representación legal de los trabajadores, lo que le otorga plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo por tanto plena capacidad y legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, siendo la vocación del mismo la de establecer un marco normativo y jurídico-laboral único en la totalidad de la Compañía, de modo que, a partir de la entrada en vigor del mismo, la relación laboral de la totalidad de empleados sujetos a su ámbito se regulará única y exclusivamente por el contenido del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, el presente Convenio se suscribe con la voluntad de mejorar nuestra capacidad competitiva en el mercado, teniendo como principio la orientación al cliente, elemento indispensable para el desarrollo sostenido del negocio, que es la base del empleo, acometiendo los aspectos laborales con la Representación de los Trabajadores, de acuerdo con el marco legal vigente.

Las partes signatarias de este Convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

Fruto de esta visión compartida es el actual marco de condiciones de trabajo de Atos Solutions and Services Iberia, S.L., y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual de la compañía a lo largo de los años. Es intención de ambas partes, siempre que el mercado y la situación económica de la empresa lo permitan, continuar con esta línea de actuación, para lo cual se reconoce la negociación colectiva y el diálogo social como procedimientos idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios como consecuencia de situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercados y segregaciones de actividades o negocios, entendiendo que estos procesos no deben suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de los empleados que resulten afectados.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y naturaleza jurídica.*—El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a la totalidad de actividades desarrolladas por Atos IT Solutions and Services Iberia, S.L. (referida en adelante como “Atos IT, la Empresa, la Compañía o similares”), en la Comunidad de Madrid.

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Atos IT, dentro del ámbito territorial de aplicación, cualesquiera que fueran sus cometidos, salvo aquellos colectivos exceptuados de aplicación en virtud de lo dispuesto en el propio Convenio Colectivo, y con las excepciones previstas en los artículos 1.3.ºc) y 2.1.ºa) del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra norma al efecto.

A los efectos del presente Convenio, el término “trabajador” se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—La eficacia y obligatoriedad de este Convenio alcanza los límites territoriales del centro de Trabajo de Atos IT en la Comunidad de Madrid, quedando por ello afectados por el mismo todas las personas cuyas relaciones laborales se efectúen dentro de dichos límites, incluyendo a los trabajadores adscritos al mencionado centro de trabajo aunque desarrollen su actividad o estén desplazados en distinto lugar o centro de trabajo.

Art. 4. *Vigencia, duración, prórrogas y denuncia.*—La duración del presente Convenio será de un año, entrará en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2015. En el caso de que alguno de los artículos del presente Convenio no iniciara sus efectos en la fecha indicada, se hará mención expresa en la redacción del mismo.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado llegada la fecha de finalización de su vigencia. En el plazo comprendido dentro de los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia las partes iniciarán las nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva en los términos dispuestos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el plazo legalmente establecido, se entenderá el presente Convenio Colectivo como prorrogado en su integridad hasta tanto no se publique un nuevo Convenio Colectivo para Atos IT.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—El contenido del presente Convenio Colectivo conforma un todo orgánico, indivisible y no separable, que sustituye en su integridad a cualquier regulación anterior, constituyendo el acuerdo íntegro entre las partes, dejando de este modo sin efecto y sustituyendo cualesquiera convenios, acuerdos, entendimientos o declaraciones anteriores por y entre las partes, escritos o verbales, que puedan estar relacionados de cualquier modo con las materias reguladas en el Convenio Colectivo, con las únicas excepciones de aquellas materias cuya vigencia o mantenimiento haya sido expresamente prevista por el mismo.

El Convenio se considerará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las Autoridades Administrativas o Jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido.

En este caso, los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio serán los encargados de procurar alcanzar en un plazo máximo de 30 días naturales, o en el que indique la autoridad laboral, un acuerdo que subsane las cuestiones planteadas al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid y, en el supuesto de que en el futuro su ámbito territorial fuese modificado, por el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, judicial, administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Empleo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

Art. 7. *Garantía "ad personam".*—Se respetarán con carácter estrictamente personal las situaciones que, en su conjunto, excedan las pactadas y se encuentren expresamente reconocidas por la Compañía a los trabajadores.

Art. 8. *Comisión Paritaria.*—Para las dudas en la interpretación de este Convenio se nombrará una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros de la Representación de los Trabajadores, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su de-

fecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que esta designe al efecto, según se trate.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

Como carácter previo al inicio de cualquier tipo de acción judicial o administrativa se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente Convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores. Esto es, en caso de desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un máximo de 3 días laborables para pronunciarse.

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se someterá la discrepancia a mediación, de conformidad con el procedimiento previsto en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores (UGT) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa de desarrollo, al que las partes acuerdan su adhesión.

En todo caso, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación y seguimiento del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
3. Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente Convenio Colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3.ºe, igualmente, sobre todos los derivados del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de las necesidades que Comisión podrá delegar funciones en subcomisiones sobre materias específicas.

TÍTULO II

Organización del trabajo y contratación

Art. 9. *Organización del trabajo.*—De acuerdo a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la Ley a los trabajadores y sus representantes legales.

Art. 10. *Obligaciones del trabajador.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

La Dirección de la empresa, los mandos y mandos intermedios, velarán por la correcta aplicación del Convenio Colectivo en todo su ámbito normativo. La empresa pondrá todos los medios técnicos y humanos para la correcta aplicación del Convenio Colectivo.

Art. 11. *Buena fe contractual y prohibición de discriminación.*—Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Art. 12. *Tipos de contratación.*—1. Con el fin de facilitar el mantenimiento y, en lo posible, aumento de puestos de trabajo, el ingreso de trabajadores en la Empresa podrá

realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, mejor se ajuste a las necesidades e intereses de Atos IT, y siempre bajo el principio de causalidad.

2. A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato, con independencia de la aplicación de cualquier otra modalidad contractual actual o que pudiese regularse en el futuro:

- Contrato de duración indefinida.
- Contratos temporales:

a) Contrato para obra o servicio determinado: Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

A tales efectos se entiende que tienen sustantividad propia los proyectos o servicios contratados por un tercero para la realización de las actividades propias del objeto social de Atos IT cuya ejecución en el tiempo sea, en principio, de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanezca hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato pudiendo ser tenidos en consideración, en virtud del principio de causalidad, para la contratación indefinida.

Los contratos por obra o servicio determinado se extenderán por escrito y tendrán la misma duración que el proyecto o servicio contratado por el cliente, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del mismo.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción: Contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel contrato concertado para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Contratos formativos: Son considerados contratos formativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, regulándose por lo dispuesto en dicho precepto.

La retribución del personal vinculado a Atos IT a través de un contrato de trabajo en prácticas será igual al 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato, y al 75 por 100 durante el segundo, del salario fijado en Convenio para el puesto o grupo para el que fue contratado.

La retribución del personal vinculado a Atos IT a través de un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje será igual al salario mínimo interprofesional aplicado en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Contratos a tiempo parcial: Dada la dinamización en la contratación que deriva de la utilización del contrato a tiempo parcial, se acuerda potenciar su uso en Atos IT, sobre la base de la siguiente regulación:

- El contrato a tiempo parcial se formalizará necesariamente por escrito, y en el mismo constarán el número de horas ordinarias de trabajo contratadas, así como el modo de su distribución.
- Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, con las salvedades legalmente establecidas.
- En cuanto al régimen de realización de horas complementarias:

- Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.
- Horas complementarias obligatorias: Para que resulte exigible la realización de horas complementarias obligatorias debe suscribirse con el trabajador un “Pacto sobre horas complementarias”, bien en el momento de celebración del contrato o con posterioridad al mismo, debiendo constituir un pacto específico y por escrito respecto del contrato de trabajo.

Solo se podrá formalizar este pacto en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. El “Pacto sobre horas complementarias” deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. Dicho número de horas no podrá exceder el 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 2 días.

El “Pacto sobre horas complementarias” podrá quedar sin efecto en los casos legalmente previstos.

- Horas complementarias voluntarias: Sin perjuicio del “Pacto sobre horas complementarias”, en los contratos a tiempo parcial de duración definida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, Atos IT podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá exceder el 30 por 100 de las horas ordinarias del contrato de trabajo.

Estas horas complementarias no se computarán a los efectos de los porcentajes de horas complementarias obligatorias.

- En cualquier caso la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las obligatorias y voluntarias, no podrá sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

3. La Empresa favorecerá, en la medida de lo posible, la contratación indefinida.

4. Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjesen modificaciones de carácter legal sobre el régimen de contratación, la comisión negociadora se reunirá al objeto de adecuar el contenido del presente artículo al nuevo régimen legal.

Art. 13. *Período de prueba.*—El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Resto de trabajadores: Dos meses.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador se ve afectado por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Art. 14. *Dimisión del trabajador.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de esta, por escrito y con una antelación mínima de 30 días laborables en el caso de los Técnicos Titulados y de quince días laborables para el caso del resto de trabajadores.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación de haberes que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 15. *Principios generales.*—Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, por las tareas y funciones que desarrollen los trabajadores.

Art. 16. *Factores de encuadramiento.*—El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la ponderación objetiva conjunta de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Así:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

Con carácter general los trabajadores desarrollarán las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

Cuando se prevea desempeñar de forma habitual varias funciones dentro del mismo grupo o bien funciones propias de más de un grupo profesional, la clasificación se realizará en virtud de la función principal que se prevea desarrollar.

Art. 17. *Áreas de actividad o funcionales.*—La actividad que desarrolla Atos IT da lugar a la existencia de las siguientes áreas de actividad o funcionales:

Áreas de actividad o funcionales	Grupos
Consultoría	Grupo inicio
	Técnico
	Técnico senior
	Especialista
	Mando intermedio
	Gerencia
Desarrollo de negocio	Especialista
	Mando intermedio
	Gerencia
Operaciones IT	Grupo inicio
	Técnico
	Técnico senior
	Especialista
	Mando intermedio
	Gerencia
Servicios centrales	Grupo inicio
	Técnico
	Técnico senior
	Especialista
	Mando intermedio
	Gerencia
Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones	Grupo inicio
	Técnico
	Técnico senior
	Especialista
	Mando intermedio
	Gerencia

La definición de cada una de las áreas de actividad o funcionales es la siguiente:

- Consultoría: Asesoría, asistencia y conocimiento en varias áreas de negocio, incluyendo desde la implementación de una nueva estrategia de negocio hasta la mejora de una ya existente; esta tarea irá acompañada de previsiones económicas, entrega, mantenimiento y uso efectivo de los sistemas de información.
- Desarrollo de negocio: Identificación y desarrollo de nuevas ofertas utilizando el conocimiento sobre el mercado, el cliente y las soluciones IT que se puedan ofrecer.
- Operaciones IT: Prestación de servicios IT, incluyendo desde la negociación de los acuerdos de nivel de servicios hasta la ejecución de los mismos, pasando por

la gestión y control de los cambios y el estudio de las mejoras en la calidad del servicio ofrecido.

- Servicios centrales: Son aquellos proporcionados por los departamentos de Finanzas, Recursos Humanos, Legal, Marketing y Comunicación, Compras, etcétera.
- Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones: Incluye en análisis, diseño, creación, testeo, documentación y mantenimiento de aplicaciones.

Art. 18. *Grupos Profesionales.*—La aplicación de los factores de encuadramiento establecidos en el presente Convenio Colectivo lleva al establecimiento de los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I. Gerente.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional dirigen las diferentes áreas de negocio de Atos IT con un alto nivel de autonomía y responsabilidad, abarcando sus funciones tanto el cumplimiento de los objetivos económicos generales de la Compañía como la adecuada gestión de los diferentes equipos de trabajo, y todo ello con sujeción a la estrategia establecida por la dirección general.

Grupo II. Mando intermedio.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional realizarán actividades complejas con objetivos definidos de alto nivel intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica a partir de las directrices emanadas del grupo profesional I o superiores.

De este modo gestionan y coordinan los proyectos desde un punto de vista técnico, de negocio y de gestión de recursos humanos con un alto componente de orientación al cliente y una muy alta capacitación profesional.

Grupo III. Especialista.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional realizarán tareas complejas que exijan un elevado nivel de conocimientos y/o experiencia profesional, bien de manera autónoma o bien mediante la gestión de equipos sometidos a su dirección y supervisión, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

De este modo, su trabajo tendrá un nivel elevado de autonomía, especialización y responsabilidad, asumiendo el empleado, y siempre bajo supervisión, la responsabilidad sobre las tareas encomendadas.

Grupo IV. Técnico senior.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional contarán con la experiencia suficiente para ejecutar tareas y/o funciones según instrucciones concretas impartidas de manera directa por un superior jerárquico, el cual fijará un método de trabajo preciso, si bien por conocimiento y experiencia profesional desarrollará progresivamente actividades técnicas y/o administrativas que requieran un nivel creciente de iniciativa y toma autónoma de decisiones.

Grupo V. Técnico.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional contarán con la experiencia suficiente para ejecutar tareas y/o funciones según instrucciones concretas impartidas de manera directa por un superior jerárquico, el cual fijará un método de trabajo preciso.

De este modo, su trabajo se desarrollará con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional bajo la supervisión e instrucción del correspondiente superior jerárquico, con normas definidas para la realización de las tareas y sin capacidad para la toma autónoma de decisiones.

La promoción a Técnico Senior (Grupo IV) se producirá, en su caso, cuando el trabajador haya adquirido un grado de conocimientos y habilidad suficientes, con un límite máximo de permanencia de 5 años en el Grupo de Técnicos.

Grupo VI. Grupo de Inicio.

Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concretas y claramente establecidas, que implican un alto grado de dependencia.

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos

prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

La promoción se producirá, en su caso, cuando el trabajador haya adquirido un grado de conocimientos y habilidad suficientes, con un límite máximo de permanencia de 3 años.

No se computará a efectos del límite máximo de permanencia en este Grupo los períodos de tiempo en los que no haya habido prestación efectiva de servicios por cualquier causa.

Art. 19. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional en el seno del mismo, o distinto Grupo Profesional, se realizará en base a lo recogido en los artículos 22 y 39 del ET.

Se entenderá en todo caso que concurre causa organizativa en aquellos supuestos en que el trabajador se encuentre en situación de desasignación (“Bench”).

Se informará periódicamente a la RLT (Comisión de Empleabilidad) sobre las actuaciones que la Empresa aplique en esta materia.

TÍTULO IV

Jornada de trabajo

Art. 20. *Jornada*.—La jornada ordinaria máxima será de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada ordinaria efectiva de trabajo en la Empresa será de 40 horas semanales durante la jornada de invierno y de 35 horas semanales durante la jornada de verano. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos. Como regla general se procurará que coincidan con el sábado y el domingo.

Las horas efectivas serán computadas de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida, ni el utilizado en ningún otro tipo de descanso, salvo las excepciones previstas, en su caso, en el presente Convenio Colectivo.

Art. 21. *Calendario laboral*.—Con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, la empresa establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para todo el año. Los posibles excesos sobre la jornada máxima anual serán corregidos al pactar el calendario laboral anual mediante el aumento de la jornada intensiva o mediante días de libre disposición.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sobre la elaboración del citado calendario, las discrepancias se someterán a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos competente.

Asimismo, en el supuesto de no existir acuerdo, y en tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario establecido por la Empresa, en base al criterio que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes. En todo caso, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

Art. 22. *Ventana de Servicio*.—Se define como Ventana de Servicio el período de tiempo semanal establecido para la prestación habitual de servicios a clientes. La Ventana de Servicio de aplicación en la Compañía durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será:

- De 07.00 a 19.30 en jornada de invierno (con jornadas de 8 horas de trabajo).
- De 07.00 a 19.30 en jornada de verano (con jornadas de 7 horas de trabajo).

La prestación de servicios por parte de los empleados dentro de la Ventana de Servicio no conllevará en ningún caso la percepción de una retribución adicional, salvo las excepciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

Dentro de dicha Ventana de Servicio, todo trabajador, independientemente del lugar de prestación de los servicios, se atenderá al horario de servicio necesario para llevar a cabo la correcta prestación del mismo, con respeto de los límites para la jornada establecidos legal y convencionalmente, entendiéndose como horario de servicio aquel que se haya pactado entre la Compañía y el cliente.

Art. 23. *Horario general.*—Se establece una jornada de invierno y una jornada de verano, de conformidad con lo siguiente:

- Jornada de invierno, comprendida entre el 1 de septiembre y el 30 de junio:
 - De lunes a jueves, de 08.30 a 18.00 horas, con 1 hora para la comida.
 - Viernes, de 08.30 a 14.30 horas.Siempre que el servicio así lo requiera el trabajador deberá realizar durante la jornada de invierno, de lunes a viernes, un horario de 08.30 a 17.30 horas donde ya está incluida 1 hora para la comida.
- Jornada de Verano, comprendida entre el 1 de julio y el 31 de agosto: De 08.00 a 15.00 horas.

Atendiendo al calendario laboral de cada año se pacta entre las partes que el resto de días adicionales de jornada de verano (correspondientes a la segunda quincena de junio) se podrán disfrutar, preferentemente y a elección del empleado, durante la 2.^a quincena junio y/o 1.^a quincena de septiembre.

Art. 24. *Horario flexible.*—Podrá aplicarse durante todo el año, dentro de la Ventana de Servicio, ya sea en jornada continuada o partida, con la finalidad de solucionar las necesidades de flexibilidad horaria en Atos IT y adaptar el horario y tiempo de trabajo a los requerimientos de los servicios prestados a los clientes, incluyendo la conversión de la jornada continuada en partida y viceversa.

A este respecto el período de flexibilidad diaria pactado para el Horario general podrá alcanzar hasta una hora y media diaria tanto al inicio como a la finalización de la jornada.

Se regirá por las siguientes reglas:

- Se tomará como base el horario general de aplicación, de manera que el responsable del servicio realizará la planificación de los horarios de entrada y salida de los trabajadores asignados a dicho servicio mediante la utilización de la hora y media de flexibilidad.
- El responsable del servicio o proyecto hará uso de las horas de flexibilidad y desplazará el horario de cada uno de los trabajadores afectados para cubrir la Ventana de Servicio; en este caso el responsable del servicio o proyecto tendrá en cuenta de manera prioritaria a aquellos trabajadores que hayan mostrado su disponibilidad para la aplicación del horario flexible.
- El anterior desplazamiento del horario general de cada uno de los empleados dentro de la Ventana de Servicio no supondrá la percepción de remuneración adicional alguna, excepto la compensación del gasto suplido para comidas cuando se parta la jornada continua, ni será considerado distribución irregular de la jornada de trabajo, formando parte en todo caso de la jornada ordinaria del trabajador.
- Salvo circunstancias excepcionales, el período mínimo de aplicación de estos desplazamientos se establece en dos semanas continuadas.

Art. 25. *Distribución irregular de la jornada.*

Regulación general:

Ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Atos IT hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible, para lo cual se considera necesario establecer un sistema de distribución irregular de la jornada ordinaria, con la finalidad de adaptar, de manera temporal, el horario ordinario de los trabajadores y el tiempo de trabajo a los requerimientos de los servicios prestados por la Empresa a los diferentes clientes.

Para la aplicación de las Jornadas Irregulares se deberán seguir criterios de equidad por grupos o equipos de trabajo para que la distribución de las mismas sea uniforme entre todos los integrantes de dichos colectivos.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, Atos IT podrá llevar a cabo dentro del año natural la distribución irregular de hasta 176 horas de la jornada anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el artículo anterior, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación.

Operarán en todo caso los siguientes límites:

- En lo que respecta a los topes de distribución irregular, la jornada efectiva de trabajo del empleado afectado no podrá exceder en más de 2 horas de la jornada ordinaria que le habría correspondido realizar en caso de no haberse aplicado distri-

bución irregular, considerándose en todo caso el exceso como jornada ordinaria. El límite anterior no operará en las jornadas planificadas.

- A ningún trabajador se le podrá aplicar una distribución irregular de la jornada superior a 60 horas en un cuatrimestre, de modo que en un período consecutivo de 120 días ningún trabajador podrá superar el límite indicado.
- Como límite máximo anual ningún trabajador podrá verse afectado por una distribución irregular de su jornada superior a 176 horas de la jornada máxima anual establecida para cada año, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria o semanal pactada convencionalmente, y sin que en ningún caso se pueda exceder la jornada ordinaria de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- En caso de excederse los límites establecidos en el presente artículo, las horas de exceso tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Para el colectivo de personal no asignado a proyecto (“Bench”) se podrá aplicar una reducción de la jornada en los siguientes términos:

- Acumular las horas de distribución irregular de jornada por jornadas completas, si bien deberá aplicarse en lunes, viernes, o en un día inmediatamente anterior o posterior a un festivo; si se acumulase en varias jornadas estas deberán ser consecutivas.
- La acumulación podrá efectuarse igualmente por semanas completas.
- La anterior acumulación tendrá en todo caso carácter obligatorio para el trabajador.
- No se permite una acumulación superior a 40 horas.

Adicionalmente a lo anterior se aplicarán medidas de movilidad funcional cuando resulte posible.

La “Comisión de Empleabilidad” definida en el artículo “Empleo” del presente Convenio Colectivo, velará y vigilará la aplicación de estas medidas.

- Cuenta individual de horas y compensación.

Cada empleado afectado por la distribución irregular de la jornada contará con una cuenta individual de horas, en la cual se recogerán las horas redistribuidas tanto en positivo (horas trabajadas por encima de su jornada ordinaria) como en negativo (horas trabajadas por debajo de su jornada ordinaria), computadas sobre la jornada máxima anual.

Para su disfrute, las horas podrán ser acumuladas en días completos que, en el caso de ser días sueltos, preferiblemente coincidirán con un lunes, viernes o en día inmediatamente anterior o posterior a un festivo.

Estas diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas durante el año natural en que se produjeron y el primer mes (enero) del año siguiente:

- Si son positivas, mediante canjeo por tiempo libre. El empleado acordará con su jefatura la fecha de su disfrute. En cualquier caso el empleado podrá presentar una planificación que, a falta de respuesta en un plazo de 15 días naturales, se tomará en firme.

En ningún caso se podrán acumular más de 40 horas para canjeo por tiempo libre. Para ello se deberán tomar los días libres necesarios para mantener este saldo dentro del límite acordado.

- Si son negativas, por recuperación con tiempo adicional trabajado mediante aplicación de la distribución irregular de la jornada.

- Colectivos excluidos. La distribución irregular de la jornada no será de aplicación, salvo adscripción voluntaria, a los siguientes colectivos:

- Trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada, lactancia, horarios especiales derivados de la situación de maternidad, jubilación parcial o tengan a su cargo familiares de primer grado en situación de gran invalidez.
- Personal a turnos o con horario nocturno.

Las anteriores situaciones deberán ser adecuadamente justificadas por el empleado de manera previa a su exclusión del colectivo afectado por la distribución irregular de la jornada de trabajo.

- Deberes de información. La Empresa pondrá a disposición de sus empleados una vía de información que les permita el seguimiento y control ágil, rápido y detallado de sus jornadas irregulares, con la siguiente información:

- Horas de jornada irregular ya aplicadas.
- Saldo de horas, en exceso (a canjear por tiempo libre) o en defecto (a recuperar), sobre la jornada habitual.

Atos IT remitirá a la representación legal de los trabajadores, con carácter trimestral, la información relativa a la cuenta individual de horas de los trabajadores afectados por la distribución irregular de su jornada.

Regulación específica para jornadas planificadas:

Las partes convienen que la adecuada regulación de las intervenciones planificadas es una cuestión esencial dentro de la normal actividad de la compañía y del tipo de servicio prestado, por lo que de manera general las mismas se adaptarán a las necesidades específicas de cada cliente con respeto, en todo caso, de lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

Para una misma persona no se podrá establecer un servicio de guardia o retén y de intervención planificada al mismo tiempo, dada la distinta finalidad que se persigue con ambos instrumentos de ordenación del trabajo, salvo pacto en contrario entre las partes.

La realización de una intervención planificada será comunicada individualmente al trabajador afectado por la misma, teniendo en cuenta su perfil técnico, experiencia profesional y vinculación directa entre su trabajo y las tareas a realizar que constituyen la intervención planificada.

- Sábados, domingos y festivos: Aquellos trabajadores que no tengan pactada en su contrato la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, y en caso de que se produzcan situaciones excepcionales de tipo productivo, o ante la necesidad de una intervención planificada, se podrán habilitar, para la efectiva aplicación de la flexibilidad prevista en este apartado sin superar el límite de 176 horas anuales, un máximo de 10 días de trabajo al año y con una jornada máxima diaria de 8 horas efectivas de trabajo.

Si la jornada supera las 8 horas efectivas de prestación de servicios, el exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias.

- Días laborables fuera de la jornada habitual: Son aquellas actuaciones programadas previamente que deben realizarse, de lunes a viernes, fuera del horario habitual de trabajo y que tienen como objetivo realizar trabajos y tareas que por imperativos técnicos, del servicio o del propio cliente, no pueden hacerse dentro del horario habitual de trabajo, tales como arranques de servicios, hardware o aplicaciones informáticas, mantenimiento de infraestructuras, pasos a producción, etcétera.

Se podrán habilitar, para la efectiva aplicación de la flexibilidad prevista en este apartado sin superar el límite de 96 horas anuales, un máximo de 30 días de trabajo al año.

Si la jornada supera las 4 horas efectivas de prestación de servicios sobre la jornada habitual, el exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias.

- Compensación:

Todas las jornadas planificadas se beneficiarán de las siguientes compensaciones:

- Se descansará una hora por cada hora realizada, además de una compensación económica adicional, que se detalla a continuación:
- En días laborables, sábados, domingos o festivos normales: El importe equivalente al 75 por 100 de una hora de trabajo ordinaria calculada sobre la jornada máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo.
- En días festivos especiales (24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero): El importe equivalente al 200 por 100 de una hora de trabajo ordinaria calculada sobre la jornada máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo.

- Las horas nocturnas trabajadas devengarán el correspondiente plus de nocturnidad.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Cuando sea necesario desplazarse a las instalaciones de la compañía o del propio cliente, se acuerda que:

- Los posibles gastos del desplazamiento (kilometraje, peajes, parking, etcétera), si proceden por ser superiores a los habituales o a un domicilio diferente al habitual) serán abonados por la empresa.
- Cualquier otro gasto en que se incurra, como consecuencia del desplazamiento, será abonado por la empresa previa justificación del mismo.

Art. 26. *Sistema de trabajo a turnos.*—Podrán prestarse de lunes a domingo servicios a turnos fijos o rotativos de mañana, tarde o noche, siendo las bandas horarias las siguientes:

- Turno de Mañana: No podrá comenzar antes de las 07.00 horas ni terminar después de las 16.00 horas.
- Turno de Tarde: No podrá comenzar antes de las 14.00 horas ni terminar después de las 23.00 horas.
- Turno de Noche: No podrá comenzar antes de las 22.00 horas ni terminar después de las 07.00 horas.
- Turno Partido: No podrá comenzar antes de las 07.00 horas, ni terminar después de las 21.00 horas.

En el turno partido mediará como máximo una hora entre el final de la primera parte y el principio de la segunda, sin perjuicio de acuerdo, individual o colectivo, entre la empresa y el trabajador o trabajadores afectados.

Los turnos podrán ser fijos o rotativos y, salvo casos excepcionales que será negociados con la representación de los trabajadores, tendrán una duración semanal de 5 a 7 días.

La empresa podrá variar los horarios, dentro de las bandas fijadas, preavisando al trabajador por escrito con 15 días de antelación.

Aquellos empleados que por contrato tengan establecido un sistema de trabajo a turnos no percibirán compensación adicional, quedando excluidos de la regulación general fijada en el presente Convenio Colectivo para la jornada y horario, incluyendo la Ventana de Servicio, con respeto en todo caso de los mínimos legales.

Aquellos empleados que no tengan especificado en su contrato la aplicación de trabajo a turnos y que voluntariamente deseen adscribirse al sistema de turnos, percibirán un Complemento de Turnicidad como compensación (ver Anexo II).

Aquellos trabajadores que presten sus servicios sujetos a un régimen de trabajo a turnos durante la totalidad del año percibirán la compensación prevista también durante el disfrute de sus vacaciones.

Los trabajadores que presten trabajo a turnos quedan excluidos del Plus de Nocturnidad.

Si la duración del período de turnos fuera inferior al mes, se abonará el tiempo efectivo que el trabajador haya permanecido en dicha situación.

En el supuesto de que el inicio o el final de la jornada se produzcan en horario en el que no exista disponibilidad de transporte público desde o hasta su domicilio, la empresa asumirá el coste derivado del desplazamiento.

Art. 27. *Trabajo nocturno.*—Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado por el trabajador entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

Las horas de trabajo prestadas durante dicha franja horaria se retribuirán de conformidad con lo dispuesto en el Complemento de Nocturnidad (ver Anexo III), excepto en el caso del trabajado realizado a turnos en el cual no existirá compensación adicional.

Art. 28. *Trabajo en festivos.*—Con carácter general los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los festivos correspondientes al centro de trabajo en el que prestan servicios.

No obstante, en el caso de los trabajadores a turnos o si por razones inherentes a la actividad de la Empresa fuera necesario prestar servicios dichos días como en una jornada habitual de trabajo completa, los mismos se retribuirán de conformidad con lo establecido en el Complemento de Festividad (ver Anexo IV).

Para una misma persona no se podrá establecer este servicio al mismo tiempo que un servicio de Jornadas Irregulares, Guardias, Retenes y/o Actividades Planificadas dada la distinta finalidad que se persigue con dichos instrumentos de ordenación del trabajo.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo mensual, de la jornada ordinaria (normal o flexibilizada) fijada en el presente Convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán:

- Por tiempo de descanso (dentro de los 4 meses posteriores a su realización), en cuyo caso el trabajador disfrutará de 1,75 horas de descanso.
- O bien serán abonadas, percibiendo el trabajador, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 75 por 100 la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria.
- O bien por un canjeo parcial de las horas extraordinarias percibiendo el trabajador ambas siguientes compensaciones:
 - Una hora de descanso por cada hora extraordinaria.
 - El abono de una cantidad igual al 75 por 100 de la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria.

Para su disfrute las horas podrán ser acumuladas en días completos que, en el caso de ser días sueltos, preferiblemente coincidirán con un lunes, viernes o en día inmediatamente anterior o posterior a un festivo.

El empleado comunicará, con al menos 15 días de antelación, la fecha en que prevé disfrutar del mencionado descanso, la cual será efectiva siempre que las necesidades del servicio lo permitan y la Compañía lo autorice.

La compensación de las horas extraordinarias deberá realizarse, en todo caso, durante el año natural en que se produjeron, pudiéndose como excepción utilizar a este fin el mes de enero del año siguiente.

Las horas extraordinarias compensadas con descanso no computarán a los efectos del límite anual por trabajador de 80 horas, en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

Art. 30. Bolsa anual de horas de libre disposición.—Al objeto de permitir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, así como una mejor organización de los diferentes servicios, se establece una bolsa anual de horas de libre disposición que formarán parte de la jornada anual del trabajador, de conformidad con lo siguiente:

- Durante el primer y segundo año de vigencia del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a disfrutar de 4 horas de libre disposición.
- A partir del tercer año y siguientes, el número de horas de libre disposición será de 8.
- Las horas de libre disposición no serán acumulables a ningún otro permiso, licencia o similar, y serán disfrutadas fraccionadas, como máximo, en dos períodos de igual duración, si bien el empleado tratará de disfrutarlas, en la medida de lo posible, de una sola vez.

Art. 31. Vacaciones anuales.—Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho del empleado no sustituible por compensación económica.

- a) Duración. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, y hasta el cuarto año de antigüedad en Atos IT (incluido), de un período de 22 días laborables de vacaciones anuales; a partir del quinto año de antigüedad, el número de días laborables de vacaciones anuales será de 23.

Este período se computará de fecha a fecha, de manera que un trabajador tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales cuando haya devengado de manera efectiva cinco años de antigüedad en los siguientes términos:

Cuando los cinco años de antigüedad se produzcan:

- En el primer semestre del año, el derecho a los 23 días de vacaciones será en el año en curso.
 - En el segundo semestre del año, el derecho a los 23 días de vacaciones será al año siguiente.
- b) Proporcionalidad. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.
- c) Período de disfrute. El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador sin que exista ningún derecho preferente entre estos, y con respeto de las siguientes reglas:
- El período de vacaciones abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.
 - Las vacaciones anuales se fraccionarán preferentemente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en un máximo de 3 períodos, no inferiores ninguno de ellos a 4 días y un máximo de 5 días sueltos.

- Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual en cuanto a horas efectivas de trabajo.
- Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores con puestos de trabajo similares que no permitan el disfrute simultáneo se establecerá un sistema rotativo anual para el disfrute de las vacaciones.
Para el primer año los casos de coincidencia en las fechas de vacaciones serán resueltos con arreglo al siguiente orden de preferencia:
 1. Acuerdo entre los trabajadores del mismo departamento.
 2. Trabajadores con hijos en edad escolar.
 3. Trabajadores con mayor antigüedad en la Empresa.
 4. Trabajadores con mayor antigüedad en el Departamento.
 5. Trabajadores con mayor edad.

Las cuatro primeras preferencias serán utilizadas de manera prioritaria para la elaboración del calendario de vacaciones.

- d) Calendario de vacaciones. Los distintos departamentos o áreas confeccionarán la propuesta a incluir en el calendario de vacaciones de acuerdo con la programación de la actividad en dicho departamento o área, y el número de efectivos destinados en el mismo, de manera que en todo caso el plan de vacaciones deberá estar terminado para el día 15 de abril del año en curso.

De este modo, Atos IT deberá comunicar a los empleados durante la segunda quincena del mes de abril la concesión o no de las vacaciones solicitadas por el empleado, de manera que si a dicha fecha no se ha manifestado ninguna objeción las fechas previstas se considerarán aceptadas por Atos IT.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, este no se podrá alterar salvo por necesidades del servicio o por circunstancias especiales, y solo de la siguiente forma:

- Previo acuerdo con el empleado, modificando el número de días de vacaciones que ambas partes decidan.
- A petición del responsable del servicio o proyecto, en cuyo caso se podrá modificar un máximo de 5 días de vacaciones. Atos IT se hará cargo de los gastos incurridos por el empleado respecto de aquellos días de vacaciones afectados por la modificación, previa justificación por parte del empleado.

Art. 32. Guardias.—Se denomina “guardia” a aquella situación en que el empleado debe estar localizable fuera de su horario de trabajo habitual para atender, inicialmente de forma remota, la prestación de un servicio.

Con el fin de cumplir con los compromisos contraídos con los clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio, Atos IT podrá establecer un servicio de guardia localizada fuera del horario habitual de trabajo, para atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados con los clientes.

Las partes convienen que la adecuada regulación de los servicios de guardia es una cuestión esencial dentro de la normal actividad de la Compañía y del tipo de servicio prestado, por lo que de manera general el servicio de guardia se adaptará a las necesidades específicas de cada cliente con respeto en todo caso de lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

Como regla general el contrato de trabajo suscrito con aquellos trabajadores que vayan a estar previsiblemente adscritos a este tipo de servicio de guardias recogerá esta modalidad de prestación de servicios, siendo en este caso obligatoria su realización.

Los empleados que no tengan contemplado en su contrato de trabajo de manera expresa esta modalidad de prestación de servicio, y que cumplan con los requisitos técnicos y de experiencia requeridos para el servicio de guardia, podrán adscribirse voluntariamente al mismo; dicha adscripción voluntaria tendrá carácter anual desde la fecha de adscripción, siendo necesario el consentimiento del empleado para su renovación por un nuevo período de 1 año.

Una vez se haya producido dicha adscripción voluntaria, la realización del servicio de guardia será obligatorio para el empleado durante ese año.

En la realización de los servicios de guardias se respetará siempre tanto el período de descanso semanal como los períodos de descanso entre jornadas legalmente establecidos, y el descanso diario recogido en el artículo 34 del ET.

Con carácter general se procurará que un trabajador no desarrolle más de 1 semana de guardia dentro de un período de referencia de 4 semanas.

Se establece un límite anual de 18 semanas de guardia.

Las guardias nunca podrán ser utilizadas para trabajos, imprevistos o programados, que no vengan derivados de una petición del cliente con motivo de una incidencia contemplada en el contrato del servicio de guardia correspondiente.

Si por circunstancias extraordinarias como vacaciones, enfermedad, etcétera, o por necesidades del servicio, no fuera posible cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior, ningún trabajador estará en situación de guardia más de 2 semanas dentro de un período de referencia de 4 semanas.

El calendario de guardias se confeccionará por parte de los responsables de la unidad con una antelación mínima de 15 días antes de su entrada en vigor y se tratará de mantener, en la medida de lo posible, un orden rotativo en su preparación, respetándose en todo caso las ausencias programadas, los días de libranza y las vacaciones.

La empresa facilitará a los trabajadores los medios logísticos necesarios para realizar su labor durante las guardias de forma remota, siempre que esto fuera posible, con la intención de evitar que el trabajador tenga que acudir en persona a las instalaciones del cliente o de la empresa.

En función del modo de resolución de la incidencia la guardia podrá ser:

- Guardia sin intervención: El tiempo de puesta a disposición sin intervención o disponibilidad, el cual tiene la consideración de tiempo legal de espera, no computará a ningún efecto como jornada de trabajo.
- Guardia con intervención remota o presencial: En caso de que sea necesario que el trabajador realice una intervención, bien de manera remota o presencial, se acuerda que:
 - El tiempo dedicado a la resolución de la incidencia, tanto en remoto como de manera presencial, se considera tiempo de trabajo efectivo llamado tiempo de intervención.
 - En caso de resolución presencial, el tiempo dedicado al desplazamiento desde el domicilio habitual, tanto de ida como de regreso, se considera tiempo de trabajo efectivo llamado tiempo de intervención.
 - Los posibles gastos de desplazamiento (kilometraje, peajes, parking, etcétera) al centro de trabajo propio o del cliente donde haya de realizarse la intervención serán abonados por la empresa, con un límite diario de 60 euros, salvo que se justifique un gasto diario superior que resulte razonable y sea aprobado por la Compañía.

En función del tiempo requerido de prestación del servicio se distinguirán los siguientes tipos de guardia:

- Guardia semanal de lunes a domingo, la cual cubre el período de los 7 días de la semana.
- Guardia semanal de lunes a viernes, la cual cubre el período de lunes a viernes.
- Guardia de fin de semana, la cual cubre el sábado y domingo.

Para una misma persona no se podrá establecer al mismo tiempo un servicio de Jornadas Irregulares, Guardias, Retenes y/o Actividades Planificadas dada la distinta finalidad que se persigue con dichos instrumentos de ordenación del trabajo.

La compensación de los tiempos de disponibilidad e intervención será según el Anexo V.

Art. 33. *Retén.*—Es aquella situación en la que el trabajador está disponible fuera de su horario de trabajo habitual en un período semanal para cubrir la baja de otro compañero.

Las partes convienen que la adecuada regulación de los retenes es una cuestión esencial dentro de la normal actividad de la Compañía y del tipo de servicio prestado, por lo que de manera general el retén se adaptará a las necesidades específicas de cada cliente con respeto en todo caso de lo regulado en el presente Convenio Colectivo.

Como regla general el contrato de trabajo suscrito con aquellos trabajadores que vayan a estar previsiblemente adscritos a este tipo de servicio de retén recogerá esta modalidad de prestación de servicios, siendo en este caso obligatoria su realización.

Respecto de los empleados que no tengan contemplado en su contrato de trabajo de manera expresa esta modalidad de prestación de servicio, y que cumplan con los requisitos técnicos y de experiencia requeridos para el servicio de retén, podrán adscribirse voluntariamente al mismo; dicha adscripción voluntaria tendrá carácter anual desde la fecha de adscripción, siendo necesario el consentimiento del empleado para su renovación por un nuevo período de 1 año.

Una vez se haya producido dicha adscripción voluntaria, la realización del servicio de retén será obligatorio para el empleado durante ese año.

En la realización de los servicios de retenes se respetará siempre tanto el período de descanso semanal como los períodos de descanso entre jornadas legalmente establecidos.

Con carácter general se procurará que un trabajador no desarrolle más de 1 semana de retén dentro de un período de referencia de 4 semanas.

Se establece un límite anual de 18 semanas de retén.

Si por circunstancias extraordinarias como vacaciones, enfermedad, etcétera, o por necesidades del servicio, no fuera posible cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior, ningún trabajador estará en situación de retén más de 2 semanas dentro de un período de referencia de 4 semanas.

Los planes de retén se confeccionarán por parte de los responsables de la unidad con una antelación mínima de un mes antes de su entrada en vigor, y se tratará de mantener, en la medida de lo posible, un orden rotativo en su preparación, respetándose en todo caso las ausencias programadas, los días de libranza y las vacaciones, excluyendo de los mismos en la medida de lo posible a aquellos trabajadores que se encuentren adscritos al servicio de guardia.

En el contexto de los retenes:

- Los posibles gastos de desplazamiento (kilometraje, peajes, parking, etcétera) al centro de trabajo propio o del cliente donde haya de realizarse la intervención serán abonados por la empresa, con un límite diario de 60 euros, salvo que se justifique un gasto diario superior que resulte razonable y sea aprobado por la Compañía. En caso de que el trabajador prevea que el importe diario va a ser superior a 60 euros deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a su responsable.

La compensación de los tiempos de retén será según el Anexo VI.

TÍTULO V

Régimen retributivo

Art. 34. *Del salario.*—La estructura salarial del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo. No se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Atos IT o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Los conceptos salariales que a continuación se describen, junto con las tablas salariales que establecen sus valores, conforman la estructura salarial.

La retribución de los trabajadores de Atos IT está formada por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base del grupo profesional.
- Complementos salariales establecidos convencionalmente, definidos como los conceptos salariales de naturaleza no consolidable que se perciben como complementos o compensaciones y que se establecen en las diferentes condiciones de trabajo.

La denominación de estos conceptos salariales es la siguiente:

- Complemento personal compensable y absorbible.
- Complemento personal no compensable ni absorbible.
- Complemento de Turnicidad.
- Complemento de Nocturnidad.
- Complemento de Festividad.
- Compensación por Guardias.
- Compensación por Retén.

Los complementos salariales se percibirán única y exclusivamente en tanto en cuanto se cumplan los requisitos convencionalmente establecidos para su devengo.

La retribución bruta anual por todos los conceptos será comunicada anualmente a cada uno de los trabajadores, y se compensará, dentro de los límites legales, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Compañía, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Asimismo la retribución bruta anual será absorbible, hasta donde alcance y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos le-

gales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción.

Art. 35. *Salario Base Anual del grupo profesional.*—El salario base anual representa el nivel salarial del trabajador derivado de su grupo profesional y por su jornada anual efectiva de trabajo y es el que figura en las Tablas Salariales adjuntas al presente Convenio, e incluye en todos y cada uno de ellos el concepto de flexibilidad, entendido como la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar su jornada de trabajo y horarios de acuerdo con lo especificado en el presente Convenio.

Art. 36. *Complemento personal compensable y absorbible.*—Retribuye la diferencia entre el salario total, menos el salario convenio y el complemento “ad personam” no compensable y no absorbible.

Art. 37. *Complemento personal no compensable ni absorbible.*—Se configura por todos aquellos conceptos retributivos que no forman parte del salario base y que no son ni compensables ni absorbibles.

Art. 38. *Pagas extraordinarias.*—1. El importe de la paga extraordinaria estará comprendido, única y exclusivamente, por el salario base y los complementos que, en su caso, hayan podido ser pactados de manera específica con el trabajador.

2. El importe de las cantidades descritas en el apartado anterior será abonado en 14 pagas de la misma cuantía, doce mensuales y dos extraordinarias, devengándose y liquidándose las pagas extraordinarias de la siguiente manera:

- Paga Extraordinaria de junio: Cuyo período de devengo está comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del año en curso.
- Paga Extraordinaria de diciembre: Cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de julio y el 31 de diciembre del año en curso.

Art. 39. *Complemento de Turnicidad.*—El complemento de Turnicidad es el fijado en el Anexo II del presente Convenio.

Art. 40. *Complemento de Nocturnidad.*—El complemento de Nocturnidad es el fijado en Anexo III del presente Convenio.

Art. 41. *Complemento de Festividad.*—La compensación por trabajo en festivos es la fijada en Anexo IV del presente Convenio.

Art. 42. *Compensación por Guardias.*—La compensación por Guardias es la fijada en Anexo V del presente Convenio.

Art. 43. *Compensación por Retén.*—La compensación por Retén es la fijada en el Anexo VI del presente Convenio.

Art. 44. *Revalorización salarial.*—Las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Seguimiento Salarial que anualmente valorará la posibilidad de establecer, siempre que las condiciones lo permitan, una revisión salarial sobre los “Salarios Base” de todos los trabajadores de Atos IT, y todo ello en concordancia con lo establecido en el presente Convenio Colectivo en lo que respecta a la vigencia, duración, prórroga y denuncia del mismo.

TÍTULO VI

Formación, evaluación y desarrollo

Art. 45. *Formación profesional.*—Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de Atos IT, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

La formación obligatoria podrá llevarse a cabo dentro o fuera de la jornada de trabajo, computándose en todo caso como tiempo de trabajo efectivo.

Al menos el 50 por 100 de la formación obligatoria deberá llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

Esta formación profesional será prioritaria para aquellos trabajadores desasignados por un período superior a 60 días, siendo obligatoria su asistencia.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de Atos IT, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.
- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.
- Al menos se dará una acción formativa de 20 horas al año.

Se constituye una Comisión de Formación Atos IT, paritaria entre la RLT y la RE, para el seguimiento, análisis y necesidades de la formación de la plantilla AtosF IT, así como aplicar toda la legislación vigente en relación a la formación de los trabajadores.

TÍTULO VII

Igualdad y conciliación

Art. 46. *Medidas para promover la igualdad.*—La Empresa impulsará la promoción de iniciativas que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombre y mujeres. A través de la comisión permanente de Igualdad, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales representativas y de la Empresa, se propondrán medidas y acciones concretas, en base a las posibles desigualdades y discriminaciones que pudieran detectarse en los sucesivos diagnósticos.

Estas medidas y acciones, que se materializan en el Plan de Igualdad, tendrán los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades para prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Incrementar el porcentaje de mujeres en las plantillas de cada empresa.
- Diversificar las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Atraer y retener el talento femenino.
- Hacer más compatible el trabajo con la atención a las responsabilidades familiares, tanto para los hombres como para las mujeres.

Art. 47. *Parejas de hecho.*—Se equiparán en todos los aspectos y a todos los efectos las parejas de hecho legalmente constituidas y refrendadas por un registro oficial con los matrimonios.

Art. 48. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo por alguno de los motivos expuestos a continuación y por el tiempo determinado en cada uno de ellos, debiendo disfrutarse los permisos en la fecha en que se produzca el hecho causante o se derive del mismo.

Salvo que se indique lo contrario los días de permiso contenidos en este artículo son días naturales.

Solo si el empleado se ausenta de su puesto de trabajo antes de superar la mitad de su jornada ese día, por alguno de los motivos expuestos, el citado día se tendrá en cuenta a efectos del tiempo de disfrute de los citados permisos.

Los permisos son los siguientes:

Motivo	Sin desplazamiento	Con desplazamiento (al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta)
Matrimonio		15 días
Nacimiento hijos	2 días laborales	4 días laborales
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días	4 días
Traslado del domicilio habitual		1 día
Lactancia (hasta que el niño cumpla 9 meses)	Una hora de ausencia al trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones a disfrutar necesariamente al inicio y finalización de la jornada laboral El permiso de lactancia podrá ser permutado por 21 días naturales de descanso, que tendrán que disfrutarse de manera inmediata a la finalización del permiso por maternidad; en caso de escoger esta opción el trabajador deberá comunicarlo a Atos IT con al menos un mes de antelación a la finalización del permiso por maternidad.	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable	

Los grados/relaciones familiares por afinidad o consanguinidad son los siguientes:

- Primer grado: Padres, hijos, cónyuge, suegros, yerno y nuera.
- Segundo grado: Abuelos, nietos, hermanos y cuñados.

Para poder disfrutar de los permisos referidos a hijos, estos deberán estar inscritos en el Libro de Familia del mismo.

Para disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada el trabajador debe encontrarse de alta durante los meses en los cuales se devenga dicho permiso. Si el trabajador quisiera acceder a una excedencia voluntaria por cuidado de hijo antes de concluir dicho período de lactancia, se le podrán descontar los días de permiso acumulado y no devengado que por exceso hubiera disfrutado hasta la fecha de inicio de la excedencia.

Adicionalmente a lo anterior se establece un permiso sin sueldo que se regirá por las siguientes normas:

- Los empleados que cuenten con una antigüedad mínima de un año en Atos IT tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año natural, comprendido este entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.
- No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos de quince días naturales, uno en cada semestre del año natural.
- Atos IT podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de empleados:
 - Centros de trabajo de 1 a 20 empleados: 1 empleado.
 - Centros de trabajo de 21 a 50 empleados: 2 empleados.
 - Centros de trabajo de 51 a 100 empleados: 3 empleados.
 - Centros de trabajo de más de 100 empleados: Más del 3 por 100 del personal.

En caso de que el trabajador que solicite el permiso sin sueldo pertenezca a un departamento o proyecto en el que otro trabajador se encuentre disfrutando de un permiso de estas características, y con independencia de los anteriores límites cuantitativos, podrá Atos IT denegar la concesión del permiso.

- Dado que los plazos de permiso sin sueldo regulados en el presente artículo se encuadran dentro del año natural no será necesario que entre el disfrute de dos permisos consecutivos medie ningún plazo temporal siempre que se tomen en dos años contiguos.

TÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Art. 49. *Régimen de faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 50. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 51. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. La falta de puntualidad, hasta de 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.
- b. No hacer entrega a la Empresa de la baja, confirmación o ausencia correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, durante los tres primeros días laborables contados a partir del día siguiente de la fecha de expedición de la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. La no recuperación en la misma jornada de trabajo del tiempo dedicado a cualquier pausa o descanso que no se encuentre expresamente prevista en el presente Convenio Colectivo; en caso de producirse más de tres veces en un mes será calificada como falta grave, y como falta muy grave si se produce seis o más veces en un mes.
- f. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- g. La no realización de las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño del cometido principal del empleado conforme a las guías y procedimientos de trabajo preparados al efecto, así como cualquier otra obligación vinculada a procedimientos internos y políticas globales de Compañía. En caso de que de dicho incumplimiento se derive un perjuicio grave para la empresa la falta podrá ser calificada como grave o muy grave.
- h. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.
- i. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- j. Las discusiones produjeran escándalo notorio.
- k. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Art. 52. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
- b. Ausencias sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e. La simulación de enfermedad o accidente.
- f. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio; en caso de que de la misma se derive perjuicio económico para la Compañía podrá ser calificada como muy grave.
- i. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- j. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

- k. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- m. Fumar en las dependencias de la Empresa.
- n. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etcétera) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

Art. 53. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante un año.
- b. La negativa del trabajador a incorporarse a un proyecto al cual haya sido adscrito dentro de la actividad normal de la Compañía.
- c. Ausencias sin causa justificada, por 3 o más días, durante un período de 30 días.
- d. La descarga en los equipos de la Compañía de cualquier clase de software no autorizada por el departamento de IT de la Compañía.
- e. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- g. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- h. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i. La embriaguez habitual.
- j. Violar el secreto de la correspondencia o documentos confidenciales de la empresa, o revelar a terceros ajenos a la misma datos de reserva obligada.
- k. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- m. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- n. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.
- o. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- p. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- q. El abuso de autoridad por parte de los mandos será siempre considerado como falta muy grave, debiendo el empleado que lo sufra poner inmediatamente dicha situación en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- r. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- s. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

- t. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 54. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

Como ampliación al artículo 64.4C del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el Presidente del Comité de Empresa o los Delegados Sindicales de cada Centro, serán informados de todas las sanciones graves y/o muy graves.

Art. 55. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Art. 56. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido, si bien en los anteriores plazos se tendrá en cuenta siempre como fecha de inicio para el cómputo la fecha en que la compañía tuvo conocimiento de su comisión.

Art. 57. *Abuso de autoridad.*—Se considerarán como faltas muy graves y se sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por directivos, jefes o mandos intermedios conforme al protocolo de la Compañía.

TÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 58. *Prevención de riesgos laborales.*—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la empresa, contando para ello con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y los nuevos requerimientos legales establecidos en la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 604/2006, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Como instrumentos esenciales para la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollan la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva.

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, se promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica, que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Los trabajadores tienen derecho a la consulta y participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercerán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

Todos los trabajadores de la empresa podrán someterse a una reconocimiento médico periódico, que tendrá carácter obligatorio en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO X

Beneficios sociales

Art. 59. *Ayuda a hijos con discapacidad.*—El trabajador en situación de alta en plantilla que tenga a su cargo un hijo con una discapacidad física, psíquica o sensorial que dé lugar a una situación de dependencia en cualquiera de sus grados (I: Moderada; II: Severa y III: Gran dependencia) percibirá una cuantía bruta anual igual a 2.400 euros.

Dicha ayuda se devengará, en su caso, por cada hijo que se encuentre en la anterior situación.

Si ambos padres fuesen empleados de la compañía solo recibirá esta ayuda uno de ellos.

Art. 60. *Prestaciones por incapacidad temporal.*—La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100 por 100 del sueldo del empleado, en tanto que los afectados estén en situación de alta en la Empresa, a contar desde la fecha de la baja.

Art. 61. *Ayuda para guardería.*—Aquellos trabajadores que tengan hijos con edades comprendidas entre 0 y 3 años en escuelas de educación infantil podrán percibir una ayuda para guardería, por niño, por un importe mensual igual a 30 euros brutos.

El empleado instrumentalizará esta ayuda a través del sistema de retribución flexible.

La ayuda por niño se hará efectiva únicamente en aquellos meses en los que el sujeto causante se encuentre efectivamente escolarizado.

Si ambos padres fuesen empleados de la compañía solo recibirá esta ayuda uno de ellos.

TÍTULO XI

Disposiciones varias

Art. 62. *Teletrabajo.*—El teletrabajo o trabajo a distancia es aquel donde la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador, o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Se valora positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la empresa y a sus trabajadores, dado que proporciona una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de Teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

Considerando la actividad a desempeñar y el perfil profesional del empleado se establecen los siguientes criterios al respecto:

- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa. La decisión de teletrabajo es una opción conjunta tomada por parte del empleado y de su responsable, de modo que estando ambos de acuerdo en aplicar esta modalidad de trabajo, pactarán las condiciones de presencia y/o disponibilidad del empleado y una vez alcanzado un acuerdo entre ambos, se procedería a formalizarlo por escrito.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores/as respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- Esta forma de trabajo no debe afectar al normal desarrollo de la actividad del/de la trabajador/a, es por ello que se tendrá en consideración la actividad y el perfil del/de la empleado/a.

A falta de una regulación específica en la empresa sobre esta materia, las pautas para regular el desarrollo del teletrabajo estarán basadas en Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002.

Todos aquellos medios técnicos como, dispositivos informáticos, conexiones remotas (línea ADSL o inalámbrica), teléfonos móviles, etcétera, que resulten necesarios para tele

trabajar desde el domicilio de los trabajadores, serán proporcionados por la empresa sin coste alguno para el trabajador.

El horario de Teletrabajo previsto será aquel que permita al empleado desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre el empleado y su supervisor, en el marco de la legislación y del presente Convenio Colectivo vigentes. Para las funciones de Asistencia Técnica a clientes, Soporte IT u otras que requieran la prestación de un servicio en un horario determinado, este deberá cumplirse.

El teletrabajo no representará ningún obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.

Se mantendrá la cobertura tanto por accidente de trabajo como por enfermedad profesional.

Art. 63. *Medidas de flexibilidad horaria.*

A. Los períodos diarios de flexibilidad establecidos en el presente Convenio Colectivo podrán alcanzar hasta una hora y media diaria.

Si el disfrute de esta flexibilidad supera los 30 minutos con relación al horario habitual, será necesario que el trabajador informe de manera previa a su superior jerárquico la hora de entrada y salida prevista.

B. En aquellas actividades que lo permitan, a requerimiento del trabajador, asegurando los niveles de atención y servicio al cliente, y previa aprobación por parte del responsable jerárquico, se podrá aplicar una jornada de trabajo continuada de ocho horas en los siguientes términos:

- La hora de entrada del trabajador será la establecida como horario general en Atos IT.
- La jornada de trabajo eficaz será en cualquier caso de 7 horas y 50 minutos durante todos los días laborables del año.
- Se establecen 20 minutos de pausa durante la jornada, de los cuales 10 son considerados tiempo efectivo de trabajo, por lo que la jornada laboral real se extiende a 8 horas.
- Si la pausa se toma al final de la jornada, esta será de 15 minutos, de los cuales 10 no serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, lo que implica que la duración real de la jornada quedará reducida a 7 horas y 50 minutos.

En caso de que sea necesario ajustar la jornada efectiva de trabajo del empleado en base al calendario laboral pactado, la Compañía y el empleado podrán acordar, dentro del calendario laboral, la realización de un número superior de días de jornada de verano durante la última quincena de junio o la primera de septiembre.

Art. 64. *Movilidad geográfica.*—Dentro de la movilidad geográfica se distinguen los desplazamientos “in itinere”, los traslados y los desplazamientos temporales.

1. Desplazamientos “in itinere”.

Por las especiales características de la actividad empresarial, la prestación de servicios que realice el trabajador podrá realizarse en las instalaciones del cliente o de la propia empresa, considerándose una u otra como su lugar de trabajo habitual.

No tendrán la consideración de movilidad geográfica, no dando lugar a compensación alguna, los desplazamientos “in itinere”, es decir, aquellos desplazamientos diarios de ida y vuelta desde el domicilio habitual del trabajador hasta el centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios, siempre y cuando se produzcan dentro del municipio donde se encuentre el centro de trabajo o lugar habitual de prestación de servicios del trabajador.

En caso de que el desplazamiento se produzca fuera del municipio pero dentro de un radio igual o inferior a 35 kilómetros, el trabajador percibirá un plus mensual por importe de 85 euros brutos.

En caso de que el desplazamiento se produzca fuera del municipio y abarque un radio superior a 35 kilómetros, dentro en todo caso del límite de la provincia, el trabajador percibirá una compensación por importe de 110 euros brutos mensuales.

En caso de que en el contrato del trabajador se haya concretado un lugar de prestación de servicios concreto, y mientras dure la asignación al proyecto del que deriva dicha ubicación, el trabajador no devengará las compensaciones previstas en el presente artículo.

2. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por razones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes en función de la duración del desplazamiento con sujeción a lo dispuesto en la política de la Atos IT en cada momento.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En caso de que el desplazamiento sea por tiempo inferior a tres meses, y siempre que implique pernoctar al menos una noche fuera del domicilio habitual del empleado, el plazo mínimo de preaviso será de 2 días laborables.

Los desplazamientos a un mismo destino cuya duración en un período de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el presente Convenio Colectivo para los traslados.

La política de viajes de la compañía proveerá los medios necesarios para que los gastos más importantes en términos cuantitativos derivados de un viaje no sean soportados directamente por los trabajadores hasta el momento de su liquidación.

3. Traslados.

La regulación de los traslados en Atos IT se regulará por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

- Las compensaciones por traslado serán las siguientes:
 - La cantidad mayor entre las siguientes: 2.000 euros brutos o una mensualidad de salario bruta.
 - Gastos de mudanza, incluyendo seguro de mudanza, previa aprobación por la Compañía de un presupuesto previo.
 - Gastos de viaje del empleado y su unidad familiar, previa aprobación por la Compañía de una cantidad límite.
 - Gastos de contratación de suministros tales como agua, electricidad, gas y teléfono con un límite máximo total de 400 euros; los anteriores gastos deberán ser justificados documentalmente.
- Los trabajadores incluidos en los siguientes colectivos no podrán ser afectados por medidas de traslado individual:
 - Trabajadoras embarazadas.
 - A trabajadores que, previa justificación, mantengan un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres, y padres políticos) con grado de gran dependencia y/o invalidez.
 - Cuando el empleado, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos estuvieran sometidos a tratamientos médicos gratuitos prestados por la sanidad pública y con motivo del traslado a otra Comunidad Autónoma perdieran dicho tratamiento médico o su gratuidad afectando a la salud del individuo.
Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado oficial emitido por el organismo sanitario correspondiente.
- Los traslados internacionales requerirán el acuerdo con el empleado.
- Notificada la decisión de traslado, el trabajador podrá extinguir su contrato percibiendo la siguiente indemnización:

Antigüedad	Indemnización	Tope máximo
Menor o igual a 5 años	25 días de salario por año de servicio	12 mensualidades
Entre 5 y 10 años	28 días de salario por año de servicio	12 mensualidades
Superior o igual a 10 años	30 días de salario por año de servicio	18 mensualidades

La indemnización abonada se encontrará sujeta a la tributación legalmente establecida.

Cuando el traslado se produzca a petición del empleado, para lo cual será necesaria la aprobación empresarial, el mismo no tendrá derecho a compensación alguna.

Art. 65. *Acoso laboral.*—La Empresa se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Por tanto, no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual, moral, acoso por razones de sexo y acoso por razones ideológicas, religiosas, de pertenencia a organizaciones políticas o sindicales, etcétera, en el seno de nuestra organización.

Art. 66. *Dietas y kilometraje*

— Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes:

- Días sueltos o períodos iguales o inferiores a 2 meses ininterrumpidos en el mismo municipio de destino:
 - Desayuno: 5 euros, siempre y cuando el trabajador parta de su puesto de trabajo con anterioridad a las 08.00.
 - Comida: 15 euros, siempre y cuando el trabajador no haya podido volver a su puesto de trabajo antes de las 14.00 horas.
 - Cena: 20 euros, en caso de que el trabajador no pueda volver a su domicilio antes de las 22.00 horas.
 - Diario: 40 euros.
- Desplazamientos con una duración superior a 2 meses ininterrumpidos en el mismo municipio de destino: La dieta diaria se reducirá en un 20 por 100.

— Los desplazamientos fuera de España devengarán una dieta diaria, de conformidad con la siguiente distribución:

- Desayuno: 10 euros, siempre y cuando el trabajador no haya podido volver a su domicilio antes de las 08.00.
- Comida: 25 euros, siempre y cuando el trabajador no haya podido volver a su domicilio antes de las 14.00 horas.
- Cena: 30 euros, en caso de que el trabajador no pueda volver a su domicilio antes de las 22.00 horas.
- Diario: 65 euros.

La dieta podrá ser incrementada en función de los precios en el país de destino y las directrices corporativas.

La empresa proporcionará al empleado los seguros médicos y de vida correspondientes.

- Los desplazamientos, tanto de ida como de vuelta, motivados por viajes nacionales o al extranjero que tengan lugar durante días no laborables (sábados, domingos o festivos), devengarán el importe de la dieta diaria correspondiente al tipo de viaje realizado (nacional o al extranjero), con independencia de la hora de salida y llegada del empleado.
- No se consideran horas de viaje las empleadas para asistir a reuniones y cursos de formación, las cuales no serán compensadas en modo alguno.
- En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la Compañía abonará 0,28 euros por kilómetro.
- La Comisión de Seguimiento Salarial regulada en el presente Convenio revisará, si las condiciones lo permiten, estas cuantías.

Art. 67. *Jubilación parcial.*—Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tratar de buscar políticas activas de empleo dentro de la Compañía, entre las cuales se tomará en consideración la jubilación parcial.

Art. 68. *Empleo.*—Con la finalidad de estimular la renovación y la estabilidad de la plantilla:

- Se facilitará la aplicación de jubilaciones parciales en los casos en que sea solicitada y sea factible su aplicación.
- Comisión de empleabilidad.

Art. 69. Anticipos.

- Todo trabajador podrá anticipar el salario neto del mes en curso.
- Se podrán solicitar anticipos de hasta un máximo de 3.600 euros brutos a cuenta de las pagas extraordinarias siempre y cuando el importe neto mensual de las mismas supere dicha cantidad.

A partir del día 1 de julio este anticipo no podrá superar los 1.800 euros brutos. Si un empleado abandona la Compañía con anterioridad a la devolución del anticipo el saldo pendiente le será detruido de la cantidad que le corresponda en concepto de liquidación y saldo.

TÍTULO XII**Representación sindical**

Art. 70. Derechos y Representación Sindical.—La Dirección de Atos IT, respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o que renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

Los sindicatos y Comité de Empresa podrán remitir información a todos los trabajadores, a fin de que esta sea distribuida, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo de Atos IT existirán tablones de anuncio en los que los sindicatos y Comité de Empresa podrán insertar comunicaciones.

El Comité de Empresa y secciones sindicales contarán con una cuenta de correo electrónico corporativa como vía de comunicación con la plantilla de Atos IT y afiliados de los sindicatos excepto para comunicaciones masivas que se podrán utilizar otras herramientas públicas y/o internas.

La Empresa facilitará la inclusión de enlaces a sitios de la RLT desde sus herramientas informativas corporativas.

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid y, en el supuesto de que en el futuro su ámbito territorial fuese modificado, por el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 71. Gastos Sindicales.—Los gastos ocasionados en las funciones de representatividad de los trabajadores, tales como: Kilometraje, Parking, viajes, manutención alimenticia, etcétera, serán a cargo de la empresa, y se reembolsarán al representante sindical previa realización, justificación y presentación de hoja de gastos.

Este reembolso de gastos estará limitado a:

- Actuaciones a petición de la empresa.
- Actuaciones del Comité Intercentros según los acuerdos alcanzados con la Empresa.

Art. 72. Comité de Empresa.—En lo relativo a funciones, derechos y garantías del Comité de Empresa, se aplicaran las regulaciones al respecto que figuran en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa y Secciones Sindicales legalmente constituidas un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Art. 73. Comité Intercentros.

- Constitución del Comité Intercentros: Considerando que solo por Convenio Colectivo puede pactarse y constituirse un Comité Intercentros se acuerda que, cuando por motivos de crecimiento de la plantilla de la compañía y tras las correspondientes elecciones sindicales pudiera haber más de un Centro de trabajo con RLT, se procederá a la constitución de un Comité Intercentros conforme al artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes términos:

- El número de miembros del Comité Intercentros, designados entre los componentes de los distintos comités de centro, estará limitado a un máximo de 13.
- En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

- Las funciones y competencias serán las que a continuación se acuerdan.
- Funciones y competencias: El Comité Intercentros asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten al nivel general de la Empresa o a varios Centros de Trabajo en su totalidad y sin que distorsione las facultades de los comités de dichos Centros.

El Comité Intercentros tendrá, además, las siguientes competencias:

- La negociación del Convenio Colectivo aplicable a Atos IT.
- La negociación de todas aquellas medidas de reestructuración (despidos colectivos, traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo etcétera, cuando, resultando necesaria la intervención de la representación legal de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente, las mismas afecten a más de un centro de trabajo.

Los Comités de Centros de trabajo seguirán teniendo todas aquellas funciones que les correspondan en cuanto a las materias del centro de trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de Centro estos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias queda reservada a los respectivos Comités de Centro, con la única excepción de aquellos supuestos que de una manera colectiva y no plural afecten a varios ámbitos de la Empresa y que sean competencia del Comité Intercentros.

En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos, se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la Empresa.

Las reuniones con la Dirección, asistencia de asesores externos y creación de Comisiones, será objeto de tratamiento particular a la vista de la solicitud que se promueva y del contenido y Orden del Día propuesto.

Art. 74. *Listado de Personal.*—La dirección de Atos IT facilitará anualmente un informe de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los empleados:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento del empleado.
3. Fecha de ingreso del empleado en la empresa.
4. Fecha de antigüedad reconocida.
5. Grupo profesional a que esté adscrito.
6. Centro y Unidad de trabajo a que esté adscrito.

La empresa, trimestralmente, facilitará el censo de personal a los representantes legales de los trabajadores con los datos señalados.

ANEXO I

TABLA SALARIAL EJERCICIO 2015

Grupo	Salario base (€)
Gerencia	30.000
Mando Intermedio	24.000
Especialista	17.000
Técnico Senior	13.500
Técnico	12.000
Grupo de inicio	9.650

ANEXO II

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Aquellos empleados adscritos al horario general que voluntariamente deseen adscribirse al sistema de trabajo a turnos percibirán un Complemento de Turnicidad como compensación, de conformidad con lo siguiente:

- Por turnos rotativos semanales:
 - Turnos con rotación de mañana, tarde y noche: 310 euros mensuales.
 - Turnos con rotación de mañana y tarde: 255 euros mensuales.
 - Turnos con rotación de tarde y noche: 310 euros mensuales.
 - Turnos con rotación de noche y mañana: 310 euros mensuales.
- Por turnos fijos semanales:
 - Turnos fijo de tarde: 150 euros mensuales.
 - Turnos fijo de noche: 310 euros mensuales.
- Por turno partido:
 - Turnos fijos: 150 euros mensuales.
 - Turnos rotativos: 200 euros mensuales.

ANEXO III

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas consideradas nocturnas de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio se abonarán por un importe de 4,50 euros por hora.

El abono del presente complemento será incompatible con la percepción de compensaciones por Guardias.

Quedan excluidos de esta compensación los trabajadores que presten trabajos en horario a turnos.

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE FESTIVIDAD

Para el personal que preste servicios en jornada ordinaria, cada hora de trabajo en día festivo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, devengará las siguientes ambas compensaciones:

- Una hora a canjear por tiempo libre.
- Económica:
 - En días festivos normales: El importe equivalente al 75 por 100 de una hora de trabajo ordinaria calculada sobre una jornada anual prorrateada de 1.780 horas de trabajo efectivo.
 - En días festivos especiales (24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero): El importe equivalente al 200 por 100 de una hora de trabajo ordinaria calculada sobre una jornada anual prorrateada de 1.780 horas de trabajo efectivo.

El personal en régimen de turnos que preste servicios en festivo en función de su calendario, percibirá únicamente la compensación económica indicada anteriormente. No obstante, si la prestación de servicios se produjese con carácter extraordinario al margen de su calendario, la compensación comprenderá tanto el descanso como las cantidades indicadas anteriormente.

ANEXO V

COMPENSACIÓN POR GUARDIAS

La retribución en concepto de disponibilidad para la realización de guardias es la siguiente:

- 15 euros diarios por cada día laborable de lunes a viernes desde la finalización de la jornada ordinaria hasta las 24.00 horas.
- 30 euros diarios por cada día laborable de lunes a viernes desde la finalización de la jornada ordinaria hasta el inicio de la jornada siguiente.
- 85 euros por cada día de guardia coincidente con un sábado, domingo o festivo.
- 150 euros por cada día de guardia coincidente con un festivo especial (24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero).

Cada hora de intervención será retribuida como una hora extraordinaria.

En el caso de los festivos especiales, cada hora de intervención será retribuida con importe equivalente al 250 por 100 de una hora de trabajo ordinaria calculada sobre la jornada máxima anual de 1.780 horas de trabajo efectivo.

ANEXO VI

COMPENSACIÓN POR RETÉN

La compensación por retén es la siguiente:

- Semana ordinaria: 17 euros diarios.
- Semana con festivos especiales (24, 25 y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero): 17 euros diarios, excepto los días considerados como festivo especial en los que la retribución será de 100 euros diarios.
- En caso de trabajar festivo especial, se percibirá la cantidad de 300 euros además de un día libre.

ANEXO VII

COMISIÓN EMPLEABILIDAD

Es una comisión mixta, la “Comisión de Empleabilidad”, compuesta por la representación de la empresa y el Comité de Empresa. Tiene por objeto convertirse en una herramienta de referencia en el mantenimiento y estabilidad del empleo dentro de la compañía. En consecuencia, se persigue la aplicación de una serie de medidas pactadas que den prioridad a la búsqueda de ocupación de los empleados en situación de inactividad temporal, con el objetivo de preservar el empleo dentro de la Compañía.

- La empresa informará trimestralmente a la comisión del número de trabajadores en situación de inactividad (sin ocupación efectiva) temporal o con riesgo de ello.
- El paso de un trabajador a “Des asignación”, deberá ser debidamente justificado, y documentado a la Comisión. La Comisión valorará las causas que han determinado su situación actual.
- Se prevén las siguientes medidas para aquellos trabajadores que se encuentran en esta situación, puedan volver a una actividad productiva:
 - Formación a cargo de la empresa, relativa y acorde a su perfil profesional, para la actualización de conocimientos profesionales.
 - Movilidad funcional, se aplicará la movilidad funcional individual, según los términos en el presente Convenio Colectivo.
 - Se le podrá aplicar la Jornada Irregular, en su apartado de “baja actividad productiva”.
 - Se estudiará la recolocación del trabajador en las sociedades del Grupo Atos, dentro del mismo municipio de residencia del trabajador.
 - Movilidad Geográfica, se aplicará la Movilidad Geográfica individual, según los términos en el presente Convenio Colectivo.

A partir de la información recibida, la comisión procederá a analizar las medidas a aplicar. Dichas medidas deben ofrecer una solución a los afectados, desde su incorporación, en un plazo de 30 días, pudiéndose ampliar dicho plazo a 30 días adi-



cionales por decisión de la comisión. Su cumplimiento deberá ser obligatorio antes de que la empresa pueda aplicar cualquier otra medida.

El personal en des asignación de larga duración, es decir más de 2 meses, deberá disfrutar de 5 días de vacaciones en el primer semestre del año.

(03/16.991/15)

