

este Pacto, y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida.

3. Emitir informe sobre cualquier otra problemática o consulta que le sea sometida voluntariamente por los interesados.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar las vías administrativa o judicial, según proceda, salvo en el caso de arbitraje voluntario.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Ascensos y promociones por trabajos de superior grupo o nivel.*

El trabajador que realice funciones de superior grupo profesional o nivel retributivo a las que correspondan al grupo o nivel que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses en un año, u ocho durante dos, será ascendido al grupo o promocionado al nivel correspondiente a las funciones que realice, considerándose dichos períodos como prueba suficiente de idoneidad.

La reclamación de la clasificación profesional adecuada ante la Dirección de la empresa deberá ser efectuada por el propio trabajador, a través de su correspondiente Jefatura, o por ésta directamente, la cual deberá dar curso a la misma adjuntando su informe sobre el tema. De esta reclamación se dará traslado a la representación legal de los trabajadores.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

A pesar de lo anterior, el trabajador que sustituya a otro, con reserva de puesto de trabajo, en sus funciones de grupo o nivel superior, tendrá derecho tan sólo, una vez superado el primer mes de sustitución, a percibir el sueldo del grupo o nivel correspondiente a las funciones desarrolladas, por el tiempo restante que dure la sustitución, sin que por ello se consolide la remuneración ni el ejercicio de las funciones superiores, sea cual fuere el tiempo transcurrido.

En cualquier caso, para evitar posibles discriminaciones de unos trabajadores sobre otros, o situaciones de acceso a funciones superiores favorecidas por las circunstancias socio-laborales, al principio de cada año se hará en la empresa una revisión funcional del personal de los grupos profesionales II y III, que servirá de base para la realización de:

Los ajustes y movilidad funcional.

Las reclasificaciones o promociones profesionales.

Las pruebas de aptitud para la cobertura de vacantes.

La empresa se compromete a llevar a efecto la pertinente valoración funcional, según la técnica y herramientas al uso, manteniendo debidamente informado a la representación legal de los trabajadores e instrumentando la colaboración de ésta en el proceso.

CAPÍTULO III

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA. SALARIOS BASE Y COMPLEMENTOS

Artículo 9. *Salario base y otros conceptos retributivos del Convenio General.*

Quedarán establecidos a tenor de lo dispuesto en el Convenio General, en cuanto a su importe y regulación, los siguientes conceptos retributivos:

Salario base por nivel retributivo.

Complemento por experiencia.

Complemento de Adaptación Individualizado (CAI).

Complemento Personal de los Programadores de Primera 1996.

El cómputo anual de salario base y complementos comprenderá quince pagas: Doce ordinarias (una por mes) y tres extraordinarias (marzo, junio y diciembre).

El personal presente en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de dichas quince pagas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas quince pagas en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Además, mantienen su vigencia los siguientes conceptos económicos:

Plus de inspección.

Dietas y gastos de locomoción.

Ayuda económica para vivienda en supuestos de traslado.

Artículo 10. *Sistema alternativo a la participación en primas.*

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 39 del Convenio General, como sistema alternativo a la participación en primas regulada con carácter general en el apartado 1 del mismo artículo, se acuerda establecer, por sustitución de éste y con finalidad similar, dos nuevos conceptos salariales (complemento de productividad y complemento de adaptación individualizado de Pacto Musini), en los términos y condiciones que se indican a continuación.

Apartado 10.A Complemento de productividad.—Este complemento, conjuntamente con el que se establece en el siguiente apartado 10.B del presente Pacto, sustituye en su totalidad lo regulado en el apartado 1 del artículo 39 del Convenio General y reviste particularmente el carácter de participación en las actividades y negocios de la empresa del ejercicio en curso; por lo tanto, se devengará y se percibirá en el mismo ejercicio económico. En el futuro, este complemento experimentará el mismo incremento que el salario base por nivel retributivo regulado en el Convenio General.

10.A.1 Cómputo salarial.—La tabla de complementos de productividad para 1999 será la siguiente:

Tabla de complementos de productividad 1999

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Importes	
		Por paga	Anual
Grupo 0 (*)	Nivel 0	60.000	900.000
Grupo I	Nivel 1	60.000	900.000
	Nivel 2	50.500	757.500
	Nivel 3	43.250	648.750
Grupo II	Nivel 4	37.000	555.000
	Nivel 5	32.250	483.750
	Nivel 6	28.000	420.000
Grupo III	Nivel 7	24.500	367.500
	Nivel 8	21.500	322.500
Grupo IV	Nivel 9	18.750	281.250
	Nivel 10	16.750	251.250

(*) A determinar por la empresa, si bien el importe del complemento correspondiente al nivel retributivo 1 del grupo profesional I tendrá el carácter de mínimo para el personal del grupo profesional 0.

10.A.2 Momento de la percepción.—La percepción se llevará a cabo conjuntamente con las quince pagas (doce ordinarias y tres extraordinarias), de forma lineal.

El personal presente en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de dichas quince pagas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas quince pagas en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Apartado 10.B Complemento de adaptación individualizado del Pacto Musini 1999 (CAIPM):

Son objeto de adaptación retributiva los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del presente Pacto, quedan definitivamente extinguidos:

Liquidación de la participación en primas del ejercicio anterior.

Anticipos a cuenta de la participación en primas del ejercicio en curso. Complemento Convenio 1996-1998.

Los importes que, en su caso, se vinieran percibiendo por tales conceptos a la entrada en vigor del presente Pacto, se integrarán en el complemento de adaptación individualizado del Pacto Musini 1999, que se configura como un complemento retributivo de carácter personal, compuesto por el importe resultante de la suma de las cantidades que, por los mencionados conceptos, se estuvieran percibiendo en 1999, menos la cantidad que se ha de percibir por el complemento de productividad establecido en el anterior apartado 10.A de este Pacto. Se configurará así un complemento salarial único, que evolucionará en el futuro según se determine en la negociación colectiva empresarial.

Este complemento, conjuntamente con el que se establece en el anterior apartado 10.A de este Pacto, sustituye, en su totalidad, lo regulado en el apartado 1 del artículo 39 del Convenio General y reviste particularmente el carácter de participación en las actividades y negocios de la empresa del ejercicio en curso; por lo tanto, se devengará y se percibirá en el mismo ejercicio económico.