

NUMERO 4.145

**JUNTA DE ANDALUCIA**

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIA DE GRANADA

**ANUNCIO**

Resolución de 12 de mayo de 2014, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACION S.L. (con nº de convenio 18001912012003), acordado entre la representación de la Empresa y el Delegado de Personal, presentado el 6 de mayo de 2014 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

**CONVENIO PROVINCIAL DE EMPRESA  
TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACION, SL**

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:

a) La dirección de la empresa a través de su administrador, como empleador, que cuenta con legitimación suficiente.

b) La organización sindical UGT a través de su delegado de personal, en representación del personal empleado, que cuenta con legitimación suficiente.

**Artículo 2. Ambito de aplicación.**

El objeto del presente Convenio colectivo es el establecimiento de las condiciones de trabajo y productividad que regirán las relaciones entre la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L., y el personal laboral a su servicio en el momento de la entrada en vigor del Convenio, así como los que puedan ingresar durante el período de vigencia del mismo.

**Artículo 3. Ambito temporal, territorial y funcional.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 12 meses; entrando en vigor, cualquiera que sea la fecha de publica-

ción, el día 1 de enero de 2014 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2014.

**Artículo 4. Ambito territorial y funcional.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los centros de trabajo de Trevenque Sistemas de Información SL actuales y de futura creación en toda la provincia.

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades para las que está legalizada la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L., actualmente servicios integrales de telecomunicaciones, consultoría y asesoramiento en implantación de sistemas de información; desarrollo de nuevas tecnologías así como implementación de software.

**Artículo 5. Denuncia.**

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o en cualquier momento durante sus prórrogas. Se hará por escrito, dándole traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero de 2015 en sus propios términos.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, cualquier aumento en las retribuciones que se pudieran producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones legales o acuerdos administrativos.

**Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación de los Trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

La selección de personal se llevará a cabo en exclusiva por la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 9. Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual, cuyo desarrollo se realizará de lunes a sábado.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que a la fecha de aprobación de este convenio viniesen disfrutando de la jornada de lunes a viernes, se respetará dicha situación, pudiendo la dirección de la empresa acordar condiciones particulares con cada trabajador para su incorporación laboral al sábado.

La Dirección de la Empresa podrá acordar individualmente con cada uno de los trabajadores el horario de trabajo que mejor se ajuste a los intereses recíprocos, sin que dicho acuerdo adquiera en ningún momento el carácter de derecho consolidado, teniendo por tanto un carácter reversible. Dicho acuerdo tendrá carácter vinculante para las partes en tanto no sea denunciado y puesto en conocimiento de la otra parte con 5 días de antelación.

Durante los meses de julio y agosto la dirección de la empresa podrá acordar con cada uno de los trabajadores la reducción de la jornada a 30 horas semanales, compensando el trabajador la diferencia de horas semanales con incrementos de media hora diaria el resto de los meses del año. Dicho pacto tendrá carácter puntual para los meses de verano, sin que se pueda considerar prorrogable a otros periodos estivales, por lo que deberá renovarse anualmente dicho acuerdo.

En concordancia con lo anterior, cuando las necesidades del mercado lo exijan, la dirección de la empresa podrá requerir la creación de unos servicios de guardia remunerados para atender la demanda de servicio de atención al cliente y actuaciones de carácter urgente durante los meses de verano.

#### Artículo 10. Grupos y Areas profesionales.

Los trabajadores afectados por el Convenio se clasifican en Grupos Profesionales y Areas Profesionales que se enumeran en el anexo 1 a este Convenio.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, la naturaleza de la actividad desarrollada y el contenido general de la prestación laboral que corresponde con las mismas.

Se denomina Area Profesional a la sub-unidad clasificatoria con características propias en sus cometidos y englobada dentro del correspondiente Grupo Profesional.

Los Grupos Profesionales establecidos en el anexo 1, se agrupan según la actividad desarrollada en:

Grupo Profesional 1: "PERSONAL TECNICO Y DE PRODUCCION":

Engloba todas aquellas Areas Profesionales cuyos cometidos se centren en tareas de desarrollo de operaciones técnicas e informáticas: programación, implantación de aplicaciones, sistemas operativos, redes y bases de datos, así como funciones de resolución de incidencias relacionadas con la puesta en marcha, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de telecomunicaciones, multimedia y/o de sistemas en general.

A este Grupo Profesional pertenecen las siguientes Areas:

- Area Profesional 1: Personal Producción.
- Area Profesional 2: Personal Técnico y Sistemas.

Grupo Profesional 2: "PERSONAL DE ADMINISTRACION, ASESORAMIENTO Y APOYO":

Engloba todas aquellas Areas Profesionales de carácter auxiliar a la producción: gestión, administración, control y asesoramiento a las otras Areas. Conlleva funciones de supervisión, diseño y seguimiento de la planificación; análisis presupuestario y comercialización de productos así como el estudio de las necesidades de las diferentes áreas de la empresa; elaboración y proposición de proyectos; definición de las necesidades de personal, de medios técnicos y productivos. Diseño físico y dimensionamiento de centros; supervisión de instalaciones. Control de Calidad. Selección de Personal y RR.HH., Logística.

A este Grupo Profesional pertenecen las siguientes Areas:

- Area Profesional 3: Administración, asesoramiento y consultoría.
- Area Profesional 4: Comercial y Marketing.
- Area Profesional 5: Oficinas Varios.

La pertenencia a un grupo profesional y área profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de los requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la relación de puestos de trabajo.

#### Artículo 11. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. Movilidad funcional.

Solo será automática si el puesto de trabajo de superior categoría se ejerce a instancias de la empresa, excluyéndose los supuestos motivados por razones coyunturales que la justifiquen.

Tendrán preferencia en la cobertura de puestos vacantes de cada categoría profesional el personal ya empleado que, siendo de inferior categoría, cumpla con los requisitos mínimos del puesto en cuanto a adecuación, titulación y experiencia.

Las promociones, de una categoría a otra superior, serán promovidas por la Dirección de la Empresa que establecerá el perfil personal y profesional idóneo para la vacante a cubrir.

#### Artículo 13. Vacaciones.

Será de 23,5 días hábiles o el correspondiente a 188 horas lectivas, a disfrutar durante el año en curso, hasta el 31 de enero del año siguiente. El ingreso o cese durante el año, así como los contratos a tiempo parcial, darán derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El cuadrante de vacaciones se realizará previa propuesta formulada por el trabajador al representante de la empresa con una antelación mínima a la fecha solicitada de 15 días, quien resolverá atendiendo a criterios de flexibilidad, turnos y necesidades objetivas del servicio.

Cualquier discrepancia en este sentido se resolverá por la Dirección de la empresa.

#### Artículo 14. Fiestas.

Se estará a lo dispuesto en el Calendario Laboral Nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se estará a lo dispuesto también por los Calendarios promulgados por las distintas Comunidades

Autónomas y los Ayuntamientos de las localidades en donde estén ubicados los centros de trabajo.

En todo caso, y con carácter general, se considerarán no lectivas ni recuperables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo.

#### Artículo 15. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. La constitución de pareja de hecho, con los requisitos para su declaración que en cada momento y lugar exija la Ley, dará lugar a los mismos derechos que la constitución de matrimonio si bien, una vez disfrutado el permiso por tal circunstancia, en caso de producirse otra situación análoga en el mismo trabajador, no se tendrá derecho a disfrute de permiso nuevamente.

2. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.

4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.

6. Por el tiempo suficiente para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional. Dicha circunstancia deberá ser acreditada por el trabajador.

#### Artículo 16. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. 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. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador

durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### Artículo 17. Salario Bruto Anual.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá asignado el salario bruto anual que se establece en la tabla recogida en el Anexo 1 según su categoría laboral y referida a una jornada completa. El importe del citado salario Bruto anual se compone de 15 pagas, de las cuales 12 corresponden al pago de las mensualidades ordinarias (Salario Base) y las otras 3 corresponden a las pagas extraordinarias establecidas en el artículo 19 del presente Convenio.

Para años sucesivos se adecuará dicha tabla con la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto para el año correspondiente.

#### Artículo 18. Pago de haberes.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y se abonará por transferencia bancaria emitida dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al devengo. La empresa facilitará a cada trabajador el correspondiente recibo de nómina en papel impreso o a través de correo electrónico, a elección del trabajador.

#### Artículo 19. Anticipos.

El trabajador y la empresa podrán acordar de forma individual la posibilidad de percibir un anticipo de nómina a cuenta del trabajo por realizar. Dicho anticipo será reintegrado a la empresa mediante deducciones practicadas en posteriores nóminas hasta su completa liquidación.

#### Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Con carácter general se establece el pago de tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía para cada una de ellas consistirá en 1/15 (un quinceavo) del Salario Bruto Anual según categoría profesional que serán abonadas los días siguientes:

La primera con devengo el día 15 de abril. (Paga Extra del Corpus)

La segunda con devengo el 6 de julio. (Paga Extra de Verano)

La tercera con devengo el 15 de diciembre. (Paga Extra de Navidad)

Para que el trabajador tenga derecho a percibir la totalidad de cada una de las pagas extraordinarias será necesario que haya trabajado un año completo de fecha a fecha, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado los periodos de tiempo inferiores a un año.

Por opción individual se llevará a efecto la percepción de dichas pagas de manera prorrateada. Aquellos trabajadores/as que deseen percibir las pagas prorrateadas mensualmente, o cambiar su anterior modalidad, deberán comunicarlo a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días laborables al inicio del año natural.

#### Artículo 21. Complementos salariales.

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

1. Complemento de Especial Responsabilidad: Retribuye un cometido específico que conlleve la asunción de una especial responsabilidad, ya sea con carácter temporal o permanente. Este complemento en ningún supuesto se considerará como derecho adquirido, y ello independientemente del tiempo que se lleve percibiendo, por lo que una vez desaparezca el supuesto por el que se originó su

asignación también se extinguirá el derecho a su percepción. Su importe es variable pero fijado por la empresa individualmente con la conformidad del trabajador, de forma que cuando el trabajador asume la responsabilidad que se le encomiende negocia el importe con la empresa. Se estructura en diez niveles mínimos según lo indicado en la tabla salarial. Estará sujeto a las variaciones anuales en el I.P.C. en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

2. Complemento Personal: Retribuye la diferencia entre los devengos que cada trabajador percibiera antes y después del cambio a lo consignado en el presente Convenio, de tal forma que se respeten las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio a título personal. Estará sujeto siempre a las variaciones en el IPC en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

3. Complemento por Especial Disponibilidad: Retribuye la Disponibilidad horaria con la que el trabajador realiza su actividad. Su cuantía será acordada entre el trabajador y la dirección de la empresa y estará vigente durante el tiempo que dure la plena disponibilidad.

3. Incentivos de Producción: Se hará figurar el importe global máximo en cada Presupuesto anual y premiará la consecución de objetivos en cada Area, Departamento o Proyecto.

4. Incentivos por Formación y/o especiales: La empresa podrá establecer incentivos variables adicionales a los anteriores para premiar situaciones, estudios, ideas o iniciativas especiales de interés para la empresa. Su asignación y cuantía serán establecidas unilateralmente por la dirección de la empresa.

5. Comisiones Comerciales: De acuerdo con las condiciones pactadas con cada uno de los comerciales en el Plan Comercial correspondiente al año en curso.

La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados.

#### Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se considerara hora extraordinaria aquella que, por necesidades de producción, y a solicitud de la Dirección de la empresa, se realicen fuera de la jornada laboral.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario por parte del trabajador, a excepción de las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes propios o de clientes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Para el primer supuesto de horas extraordinarias de carácter voluntario deberá comunicar la empresa con antelación la necesidad de efectuarlas. Su retribución se efectuara atendiendo a lo consignado en las tablas salariales. El precio de la hora extraordinaria se calculará para cada trabajador en base a los siguientes criterios:

a) Se obtendrá el coste/hora del trabajador, que será el resultado de dividir el coste salarial total/año de dicho trabajador (salario bruto/año más la cotización empresarial a la Seguridad Social) entre el número de días laborables de dicho año. Para el cálculo del coste salarial total/año no se tendrá en cuenta el importe del Complemento por Especial Disponibilidad.

b) El importe del coste/hora para cada trabajador servirá para calcular el precio de la hora extra para dicho trabajador, en base a la siguiente correlación:

| <u>Coste hora trabajador:</u>                                                | <u>Precio hora extra:</u> |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Coste/hora trabajador con importe igual o inferior a 13,95 euros/hora:       | 12,68 euros/hora          |
| Coste/hora trabajador con importe entre 13,96 euros/hora y 15,24 euros/hora: | 3,96 euros/hora           |
| Coste/hora trabajador con importe entre 15,25 euros/hora y 17,24 euros/hora: | 5,25 euros/hora           |
| Coste/hora trabajador con importe entre 17,25 euros/hora y 20,32 euros/hora: | 17,25 euros/hora          |
| Coste/hora trabajador con importe entre 20,33 euros/hora y 21,60 euros/hora: | 20,33 euros/hora          |
| Coste/hora trabajador con importe igual o superior a 21,61 euros/hora:       | 21,61 euros/hora          |

#### Artículo 23. Incapacidad laboral transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, motivada por accidente de trabajo y/o enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario mientras dure la hospitalización, hasta un máximo de 90 días.

#### Artículo 24. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

La Empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que lleven trabajando en la empresa seis meses, y que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Muerte natural: 10.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 10.000 euros.

Muerte por accidente: 10.000 euros.

#### Artículo 25. Indemnización en razón del servicio.

Los gastos que en razón a desplazamientos, autorizados expresamente por la empresa, se realicen por los trabajadores afectos al presente convenio serán satisfechos por la misma, previa presentación de las correspondientes justificantes.

La indemnización por gasto de carburante siempre que se utilice vehículo propio queda fijada en 0,24 euros/km.

#### Artículo 26. Preaviso en caso de dimisión del trabajador.

En este supuesto el trabajador deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales para que ésta pueda atender debidamente la organización del trabajo y la sustitución del trabajador. Dicho plazo de preaviso podrá ser ampliado o reducido por las partes por acuerdo en el correspondiente contrato laboral. En caso de dimisión anticipada a la fecha convenida, el trabajador deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual al número de días de preaviso omitido, que será deducible de la liquidación de haberes que la Empresa le adeude. Esta regla también será de aplicación cuando el interesado solicite una excedencia o permiso no retribuido, siempre que a continuación de los mismos se produzca la dimisión o baja voluntaria, sin solución de continuidad.

Igualmente, la dirección de la empresa preavisará, con 30 días de antelación, la extinción de los contratos temporales de duración superior a 1 año, en los términos legalmente previstos.

#### Artículo 27. Confidencialidad y protección de datos.

En el ámbito de la confidencialidad de la información, se reconoce el derecho de los trabajadores a utilizar la información que le sea facilitada o a la que tengan acceso

con el único fin de cumplir con sus obligaciones profesionales, dándole el uso debido conforme a su naturaleza y su finalidad y sin que ello pueda en ningún caso menoscabar los intereses legítimos de la empresa. A sensu contrario, la empresa tampoco podrá utilizar la información de carácter personal de los trabajadores para otra finalidad distinta a la derivada de la propia relación laboral.

Los trabajadores se comprometen a no revelar, divulgar o facilitar -bajo cualquier forma- a ninguna persona física o jurídica, sea esta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o de un tercero, cualquier información empresarial, así como mantener la más absoluta reserva respecto de la información suministrada o a la que haya podido tener acceso durante su relación profesional con la empresa.

En caso de que cualquier trabajador obtenga autorización para acceder remotamente a los servidores de la empresa, aquel se compromete a no permitir directa o indirectamente el acceso, visualización, grabación, captura, descarga de información ni cualquier otra acción u omisión que facilite la transferencia de información en cualquier soporte a terceras personas, respondiendo personalmente en el supuesto de que se produjese cualquiera de los eventos mencionados.

Tanto los ordenadores como los servidores y el software instalado en los mismos por la empresa -incluido el correo electrónico- son instrumentos de producción titularidad de la empresa para uso exclusivo con fines profesionales y esta tiene, por tanto, facultades de control en su utilización, lo que incluye la potestad para verificar el buen uso de los mismos cuando lo considere necesario. La empresa podrá en cualquier momento revisar y verificar aquellos aspectos que puedan poner el riesgo los sistemas informáticos de la empresa, tales como la operatividad de los equipos, consumos energéticos, legalidad del software instalado, ausencia de software malicioso y cualquier otro aspecto de análoga naturaleza.

Para proceder a la supervisión del contenido de los equipos utilizados por los trabajadores, el empresario procederá en presencia de un Delegado de Personal a analizar los equipos, levantando acta del resultado que será firmada por el representante de la empresa y el Delegado de Personal. En caso de no ser posible la presencia del representante de los trabajadores, se requerirá la presencia de otro trabajador que actuará como testigo, informando posteriormente al Delegado de Personal sobre el resultado de las actuaciones.

**Video vigilancia:** El ejercicio del derecho empresarial establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ejercitarse por la dirección de la empresa a través de sistemas de video vigilancia, siempre y cuando estos no atenten contra la dignidad y la intimidad de los trabajadores, velando por los recursos materiales y humanos de la empresa.

#### Artículo 28. Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los emplea-

dos por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para el desempeño del trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

#### Artículo 29. Régimen disciplinario.

**Definición de las faltas.** Se entienden por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

**Graduación de las faltas.** Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

**Faltas leves:** Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida, de su retraso o falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada grave.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No atender a los compañeros y clientes con la corrección y diligencia debidas.
6. El uso no autorizado y con carácter personal de los elementos productivos de la empresa dentro del horario de trabajo para fines particulares.

7. La utilización de la red para acceder a dominios o páginas Web que no guarden relación con su desempeño profesional ni con sus derechos laborales para participar entre otros en chats, juegos, subastas, redes sociales, etc.

**Faltas graves:** Se consideran faltas graves:

1. Faltar al trabajo sin justificación.
2. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo o no, dentro del horario establecido por la empresa o pactado entre esta y el trabajador.
6. Dejadez o relajación de sus obligaciones profesionales para atender chats, foros o comunicaciones particulares mediante MSN, email o cualquier otro medio.
7. La reincidencia de tres faltas leves dentro de un trimestre, siempre que hubiese mediado comunicación escrita.

**Faltas muy graves:** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El acoso sexual y el acoso moral, que se sancionarán en su grado máximo cuando provengan de un superior jerárquico directo del afectado.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses durante un año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de material o información de la empresa.

8. La embriaguez o toxicomanía durante las horas de trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraídos a la misma.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

11. El uso de claves informáticas ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.

12. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su contraseña, contestando o firmando por él.

13. El falseamiento o colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a supuestos procesos de baja por IT, con independencia de su origen o las causas que lo motivaron.

14. La comunicación a terceros de datos de la empresa o sus clientes, relativos a planes industriales, inversiones, cartera de clientes y proveedores y en general, de cualquier información perteneciente a la empresa en los términos establecidos en el artículo de este Convenio, relativo a la confidencialidad.

15. Recabar y/o sacar datos de la empresa, grupo de empresas o de sus clientes fuera de las instalaciones sin autorización expresa de la dirección de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### SANCIONES A LAS FALTAS:

Faltas Leves. Podrán ser sancionadas con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Faltas Graves. Podrán ser sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- Faltas Muy Graves. Podrán ser sancionadas con:
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días.
- Despido.

Artículo 30. Prevención de riesgos laborales.

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente Sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

Entre los aspectos que habrán de inspirar cualquier actuación preventiva destacan:

- Adoptar medidas tendentes a lograr una adecuada adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, procurando reducir los efectos de los mismos en la salud.

- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer este. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones del trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa participaran los trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá de reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, facilitando el acceso a la misma a los Delegados de Prevención cuando estos así lo requieran.

3. La acción preventiva se planificará sobre la base de una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que quedan reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que solo aquellos trabajadores que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos graves y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 31. Procedimiento para solventar discrepancias.

Las partes se comprometen a someterse a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional; movilidad funcional; trabajos de superior e inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

### Artículo 32. Comisión Paritaria Mixta.

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la empresa, se le reconoce competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio; tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la misma ubicación que la sede de la empresa y se reunirá a instancias de la otra parte en un plazo no superior a 3 días desde la comunicación. En su primera reunión las partes elaborarán un acta recogiendo los aspectos controvertidos y acordarán un calendario de reuniones. En cualquier caso, la Comisión deberá tomar una decisión antes de 30 días desde la primera reunión al efecto.

En concreto, las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.
4. Autorizar las prolongaciones de jornada cuando las circunstancias comerciales lo aconsejen.

5. Arbitrar las discrepancias que puedan surgir en cuanto a la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el vigente artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, y demás normas complementarias.

#### TABLA I

#### GRUPO PROFESIONAL 1: PERSONAL DE PRODUCCION Y TECNICO.

##### AREA 1. PERSONAL PRODUCCION SALARIO BRUTO

|                          | <u>ANUAL:</u> |
|--------------------------|---------------|
| 1 ANALISTA NIVEL 4       | 24.800,00     |
| 2 ANALISTA NIVEL 3       | 22.875,24     |
| 3 ANALISTA NIVEL 2       | 20.941,58     |
| 4 ANALISTA NIVEL 1       | 16.689,00     |
| 5 ANALISTA PROGRAMADOR   | 19.550,52     |
| 6 PROGRAMADOR NIVEL 4    | 18.120,00     |
| 7 PROGRAMADOR NIVEL 3    | 16.689,47     |
| 8 PROGRAMADOR NIVEL 2    | 15.258,95     |
| 9 PROGRAMADOR NIVEL 1    | 13.475,52     |
| 10 AYUDANTE PROGRAMACION | 9.100,00      |
| 11 DISEÑADOR WEB NIVEL 4 | 20.941,58     |
| 12 DISEÑADOR WEB NIVEL 3 | 18.120,00     |
| 13 DISEÑADOR WEB NIVEL 2 | 16.689,47     |
| 14 DISEÑADOR WEB NIVEL 1 | 15.258,95     |
| 15 AYUDANTE DISEÑADOR    | 9.100,00      |

##### AREA 2. PERSONAL TECNICO Y SISTEMAS SALARIO BRUTO

|                                   | <u>ANUAL:</u> |
|-----------------------------------|---------------|
| 16 ADMINISTRADOR SISTEMAS NIVEL 2 | 24.748,61     |
| 17 ADMINISTRADOR SISTEMAS NIVEL 1 | 21.575,94     |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| 18 TECNICO SISTEMAS NIVEL 3 | 18.402,18 |
| 19 TECNICO SISTEMAS NIVEL 2 | 15.547,52 |
| 20 TECNICO SISTEMAS NIVEL 1 | 13.475,52 |
| 21 TECNICO SUPERIOR NIVEL 3 | 24.748,61 |
| 22 TECNICO SUPERIOR NIVEL 2 | 21.575,94 |
| 23 TECNICO SUPERIOR NIVEL 1 | 19.500,00 |
| 24 TECNICO NIVEL 3          | 18.402,18 |
| 25 TECNICO NIVEL 2          | 15.547,52 |
| 26 TECNICO NIVEL 1          | 13.475,52 |
| 27 AYUDANTE TECNICO         | 9.100,00  |

#### GRUPO PROFESIONAL 2: PERSONAL DE ADMINISTRACION, ASESORAMIENTO Y APOYO.

##### AREA 3. ADMINISTRACION, ASESORAMIENTO

| <u>y CONSULTORIA</u>        | <u>SALARIO BRUTO</u> |
|-----------------------------|----------------------|
|                             | <u>ANUAL:</u>        |
| 28 DIRECTOR DE DEPARTAMENTO | 32.000,00            |
| 29 DIRECTOR DE AREA         | 26.652,92            |
| 30 COORDINADOR DE AREA      | 20.941,58            |
| 31 JEFE ADMINISTRATIVO      | 19.300,00            |
| 32 ADMINISTRATIVO           | 17.133,32            |
| 33 AUXILIAR ADMINISTRATIVO  | 14.286,21            |
| 34 CONSULTOR NIVEL 4        | 22.875,24            |
| 35 CONSULTOR NIVEL 3        | 16.170,63            |
| 36 CONSULTOR NIVEL 2        | 14.286,21            |
| 37 CONSULTOR NIVEL 1        | 12.843,42            |
| 38 AYUDANTE CONSULTOR       | 9.100,00             |
| 39 SOPORTE NIVEL 2          | 22.367,92            |
| 40 SOPORTE NIVEL 1          | 17.134,02            |

##### AREA 4. COMERCIAL Y MARKETING SALARIO BRUTO

|                             | <u>ANUAL:</u> |
|-----------------------------|---------------|
| 41 COORDINADOR DE MARKETING | 24.468,32     |
| 42 TECNICO DE MARKETING     | 17.133,32     |
| 43 AUXILIAR DE MARKETING    | 15.631,61     |
| 44 AYUDANTE MARKETING       | 9.100,00      |
| 45 COORDINADOR COMERCIAL    | 22.099,86     |
| 46 JEFE DE PRODUCTO         | 19.037,15     |
| 47 COMERCIAL NIVEL 2        | 15.864,46     |
| 48 COMERCIAL NIVEL 1        | 13.475,52     |

##### AREA 5. OFICIOS VARIOS SALARIO BRUTO

|                           | <u>ANUAL:</u> |
|---------------------------|---------------|
| 49 MANTENIMIENTO NIVEL 2  | 17.768,29     |
| 50 MANTENIMIENTO NIVEL 1  | 15.229,50     |
| 51 MOZO DE MANTENIMIENTO  | 12.691,79     |
| 52 AYUDANTE MANTENIMIENTO | 9.100,00      |

#### COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

|                  |           |
|------------------|-----------|
| C.E.R. NIVEL 1:  | 1.269,18  |
| C.E.R. NIVEL 2:  | 2.538,36  |
| C.E.R. NIVEL 3:  | 3.807,54  |
| C.E.R. NIVEL 4:  | 5.076,72  |
| C.E.R. NIVEL 5:  | 6.345,90  |
| C.E.R. NIVEL 6:  | 7.615,08  |
| C.E.R. NIVEL 7:  | 8.884,26  |
| C.E.R. NIVEL 8:  | 10.153,44 |
| C.E.R. NIVEL 9:  | 11.422,62 |
| C.E.R. NIVEL 10: |           |