

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1279 *Resolución de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cegedim Hispania, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cegedim Hispania, S.A.U. (código de convenio n.º 90102042012015), que fue suscrito, con fecha 2 de diciembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de enero de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE CEGEDIM HISPANIA, S.A.U.

PREÁMBULO

Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia.

El presente Convenio Colectivo de la Empresa CEGEDIM HISPANIA, S.A.U. se suscribe por parte patronal por su representante legal y por la parte social por la comisión negociadora designada por los Comités de Empresa de los centros de trabajo actuales de Barcelona y Madrid quienes ostentan la representación y legitimación legal establecida en el artículo 87 del TRET.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de obligada observancia en toda la empresa Cegedim Hispania, S.A.U., en cualquiera de sus centros de trabajo ubicados dentro de su ámbito territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo de Barcelona y Madrid existentes en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia desde el 1 de Enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Denunciado el presente Convenio, concluida la duración pactada y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio durante un plazo máximo de tres años, salvo pacto expreso en contrario. Transcurrido dicho plazo el convenio perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación según lo establecido en el artículo 86.3 del TRET.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

3. A los efectos establecidos en los párrafos anteriores, no operará la compensación y absorción respecto del concepto retributivo de «complemento personal» de que disfruten los trabajadores, salvo pacto individual expreso.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

Artículo 9. *Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El Comité Paritario quedará integrado por dos representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio.

3. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de los establecidos en la siguiente tabla:

Grupo profesional I.	Dirección.	Seis Meses.
Grupo profesional II.	Jefe de operaciones.	Seis Meses.
Grupo profesional II.	Gestión y control.	Seis Meses.
Grupo profesional III.	Analista programador.	Seis Meses.
Grupo profesional II.	Especialista.	Tres Meses.
Grupo profesional II.	Especialista base.	Tres Meses.
Grupo profesional III.	Operador ordenador-aplicaciones.	Tres Meses.
Grupo profesional IV.	Operador.	15 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. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, huelga o ausencias injustificadas que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.*

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el grupo profesional y categoría profesional al que pertenece el puesto o puestos de trabajo a cubrir, con el nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado reclamante y al aspirante seleccionado.

4. No se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los procesos o actos de contratación dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 14. *Bolsa de estudios.*

Los trabajadores podrán participar en las acciones formativas promovidas por la empresa o por los trabajadores, con el compromiso de asistencia activa y aprovechamiento de las mismas.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de esta empresa viene segmentada, principalmente, por la pertenencia de cada empleado a un grupo profesional. Dentro de dicho grupo profesional, y atendiendo al sistema de clasificación establecido tradicionalmente en esta empresa, se integran diversas categorías profesionales y puestos de trabajo según se recoge en el texto y anexos del presente convenio. Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente Convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán los siguientes:

Grupo profesional I. Dirección.

Dirección: Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y/o experiencia profesional, tienen visión y responsabilidad sobre el impacto financiero de la asignación/gestión de recursos. Crean redes de contacto y/o comerciales formales tanto interna como externamente. Establecen un clima de cooperación y cohesión dentro del área, en los equipos de trabajo y otras áreas dentro de la organización. Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión alta, acordes con las políticas corporativas.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a este grupo profesional los puestos de trabajo de GM y directores.

Grupo profesional II. Gestión y Desarrollo.

Jefes/as de operaciones: Pertenecen a esta categoría profesional las personas que, por conocimientos y/o experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos humanos y técnicos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: Technical Resources Manager, Senior Customer Service Manager, End User Service Manager, Professional Services Senior Manager, DM & e-Marketing Sales Manager y Sales Manager.

Gestión y control: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Operaciones, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de una o más áreas.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: Project Manager, Account Manager, Senior Account Manager, Accountant, DM & e-Marketing Sales Consultant, DB Administrator, Training Manager, Product Marketing Consultant, Technical Senior Consultant, Pre-sales support & Consulting Manager, QA Manager, Office Manager y Database Manager.

Especialista: Pertenecen a esta categoría profesional las personas que, por conocimientos y/o experiencia profesional, realizan actividades que requieren específicos conocimientos y pueden organizar y programar las actividades bajo su responsabilidad. Realizan dichas actividades con cierta autonomía, pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: MS Data Base IT Production, HR Admin., Database Supervisor, OK Client Support Coordinator.

Especialista base: Pertenecen a esta categoría profesional las personas que, por conocimientos y/o experiencia profesional, realizan actividades técnicas y/o administrativas que puedan requerir cierta iniciativa, pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: DM Sales Assistant y Office Operator.

Grupo profesional III. Técnicos.

Analista programador: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al software para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los problemas complejos identificados en fase de Análisis, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: Customer Technical Support Manager, Help Desk Manager, IT/Technical Support Manager, Software Specialist, Software Specialist Manager, Software Specialist Senior, Software Specialist Supervisor, Solution Configuration Manager, solution Configuration Operator, Solution Configuration Specialist, Solution Configuration Specialist Senior, Solution Configuration Specialist Supervisor, Solution Customization Specialist Back End, Solution Customization Specialist Front End, TPL, TPL Manager, In-House Project Coordinator.

Operador de ordenador y aplicaciones: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de hardware como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones, así como aspectos funcionales de las aplicaciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: IT/Technical Support Administrator, Customer Technical Support Specialist, Quality Control Operator, Quality Control Supervisor, Help Desk Operator, Senior Help Desk Operator, Help Desk Supervisor y Trainer.

Grupo profesional IV. Técnicos base.

Operador: Es el empleado que, mediante cuestionarios estandarizados o no, realiza entrevistas para la recogida de datos y otras tareas relacionadas con el mantenimiento y calidad de la base de datos.

A modo enunciativo que no exhaustivo, se adscriben a esta categoría profesional los puestos de trabajo de: Senior Database Operator, Database Operator, Market Access Operator y Senior Market Access Operator.

Artículo 16. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por una duración máxima de seis meses dentro del período máximo admitido por dicho precepto de doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

1. A tenor del artículo 39.2 del TRET, cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, dentro de su mismo grupo profesional, percibiendo en tales supuestos la retribución establecida en el anexo de la tabla salarial de este Convenio Colectivo, correspondiente a las funciones de la categoría que realmente realice el trabajador.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría profesional de origen o bien ser ascendido, consolidando la categoría superior desempeñada.

3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría realizados por el trabajador de acuerdo con la empresa y con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 18. *Trabajos de categoría inferior.*

Conforme al tenor literal del vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de encomienda de funciones inferiores y que no correspondan al mismo grupo profesional, la empresa deberá justificar dicha medida por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. En dichos supuestos el trabajador mantendrá la misma retribución que tenía anteriormente.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.750 horas anuales tanto para el ejercicio 2014 como para el ejercicio 2015.

2. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

3. Se establece un período de jornada intensiva que se extenderá única y exclusivamente desde la tercera semana de julio hasta la última de agosto, sendas incluidas y que se reflejará en el calendario laboral.

4. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

5. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio (condición in-house), se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto cómputo de las horas trabajadas, se respetarán las existentes en CEGEDIM HISPANIA S.A.U.

6. Anualmente se elaborará el calendario laboral de la empresa que tendrá que estar consensuado entre la empresa y con el órgano representativo de los trabajadores y deberá estar informado a los trabajadores antes del 15 de enero de cada año.

Artículo 20. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

3. Por razones de la actividad de la empresa, los trabajadores disfrutaran preferiblemente de 14 días laborables de sus vacaciones anuales, durante el periodo de la tercera semana de julio hasta la última de agosto, sendas incluidas.

4. En todo caso, el concreto período de disfrute de las vacaciones será consensuado individualmente entre cada trabajador y su jefe directo, asegurando la adecuada cobertura de los proyectos en curso existentes y sometiendo la propuesta a la validación y confirmación de los mismos.

5. Conforme al tenor literal del último párrafo del vigente artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan».

Artículo 21. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 km, se ampliará el permiso en dos días adicionales, por lo que el permiso será de un total de 5 días naturales.

- d) Cuatro días naturales en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 km, se ampliará el permiso en un día adicional, por lo que el permiso será de un total de cinco días naturales, incluyendo el desplazamiento.

- e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, «Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

Artículo 22. Permisos sin sueldo.

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

2. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad de cinco años en la empresa y previa justificación, podrán disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo seis meses.

3. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3% del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 23. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

- A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.
Falta de atención y diligencia con los clientes.
Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
La simulación de enfermedad o accidente.
Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
El abandono del trabajo sin causa justificada.
La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual durante el trabajo cuando repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

Artículo 25. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Se establece que la empresa complementará las prestaciones de incapacidad transitoria derivada enfermedad común, accidente no laboral y accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja médica.

2. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 26. *Tablas salariales.*

1. Los salarios base y el Plus Convenio pactados en el presente Convenio para el año 2014 y 2015, en cómputo anual, por grupos y categorías profesionales vigentes, serán los establecidos en el Anexo I- Tabla Salarial y Plus Convenio años 2014 y 2015, de este Convenio.

2. En los casos de posible inaplicación salarial del Convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá el Comité Paritario regulado en el artículo 9.

Artículo 27. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

2. Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de Julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. La fracción de mes se computará como mes completo.

3. El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año (el primero a efectos de la Paga extra de Julio, y el segundo a los de la Paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo: en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por el trabajador.

4. A solicitud de los trabajadores y previo acuerdo con la empresa se podrán prorratear mensualmente las pagas extraordinarias. Dichas solicitudes de variación del régimen de abono de las pagas extraordinarias solo se admitirán antes del 1 de enero y del 1 de julio de cada ejercicio natural, coincidiendo con el inicio del devengo de cada paga.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.
- d) La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 29. Dietas y desplazamientos.

1. Los trabajadores cuando, por motivos laborales, deban desplazarse fuera de su lugar de residencia o del centro de trabajo serán resarcidos de todos aquellos gastos que incurran, con motivo de dicho desplazamiento, previa acreditación de los mismos y en los términos establecidos por la política de empresa vigente en cada momento.

2. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas trabajadores tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 30. Plus de Convenio y complementos de puesto de trabajo.

1. Durante los años 2014 y 2015 se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, en las cuantías que para cada una de éstas se fijan en el Anexo I: Tabla Salarial y Plus Convenio años 2014 y 2015, de este Convenio.

2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad.

3. Se establece un complemento de puesto de trabajo denominado Plus «in-house» que percibirán los trabajadores que presten servicio «in-house», esto es, en el centro de trabajo del cliente, percibirán un complemento salarial de 18 euros/día brutos, por cada día efectivo de prestación de servicio en dichas condiciones. Para ello, será requisito indispensable tener una antigüedad mínima en la empresa de un año y que el desplazamiento al centro de trabajo del cliente sea por una duración superior al mes. Dicho plus salarial, en tanto tiene la consideración de complemento de puesto de trabajo no tiene carácter consolidable, conforme a lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Plus festivo y trabajo en fin de semana o guardias: Cuando el trabajador, por expresa solicitud de la Compañía, preste servicio en festivo o fin de semana será compensado, a su elección, en descanso o económicamente. Respecto a la compensación en descanso se establece que por cada hora trabajada en festivo o fin de semana el trabajador tendrá derecho a dos horas de descanso. Las horas de descanso se irán acumulando hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral y se disfrutará dentro del mismo año natural en el que se haya realizado el trabajo o dentro del primer trimestre del año siguiente. La compensación económica será equivalente, esto es, por cada hora trabajada en festivo o fin de semana se incrementa en un 100% el salario/hora del empleado, computando únicamente, a estos efectos, el salario fijo anual del trabajador, sin tener en cuenta otros beneficios y/o pluses variables.

5. Plus Pernocta: Los trabajadores que con motivo de un desplazamiento deban pernoctar fuera de la localidad del centro de trabajo, exclusivamente para la realización de los servicios al cliente de formación y cargas, devengarán el plus pernocta.

Por este concepto se abonará a los trabajadores 30 euros por cada día de trabajo efectivo en las condiciones mencionadas y se percibirá también el día de regreso si éste se produce después de las 21:00 horas.

Artículo 31. *Dimisión del trabajador.*

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de 15 días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario.

2. En caso de incumplimiento de los referidos plazos de preaviso, el interesado compensará a la empresa con un día de salario real con inclusión de las pagas extraordinarias, por cada día de preaviso incumplido, en resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Excedencias.*

1. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los

trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

Artículo 33. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. La empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34. *Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 35. *Comités de empresa o de centro de trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los Delegados de prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los trabajadores de la empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquéllos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Artículo 36. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 37. *Prácticas anti-sindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de anti-sindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 38. *Trabajos en pantallas.*

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 4 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.»

«Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, "2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención".»

Artículo 39. *Armonización de la vida laboral y familiar.*

1. Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, en horario a elegir por los trabajadores y trabajadoras solicitantes y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este derecho al permiso retribuido por lactancia podrá ser ejercido indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Los trabajadores y trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad del trabajador o la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días laborales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

El derecho a estos permisos podrá ejercerse indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 7 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 4 bis del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 3 bis del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 40. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Disposición adicional primera. *Adhesión al A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales (ASAC-sistema extrajudicial), de 7 de febrero de 2012, aprobado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012, publicado en el «BOE» de 23 de febrero de 2012, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en este convenio colectivo. Las causas que podrían justificar la no aplicación de las previsiones contenidas en este convenio, así como el procedimiento que en este sentido deberá llevarse a cabo, se ajustará en todo caso a la previsión contenida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. *Eficacia y concurrencia. Adhesión.*

El 1.º Convenio Colectivo de la empresa Cegedim Hispania S.A.U obliga, por todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a la totalidad de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

Disposición final segunda. *Pacto derogatorio.*

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, sustituye a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública («BOE» de 4 de abril de 2009).

Asimismo, el presente Convenio –a partir de la fecha de entrada en vigor– sustituye y anula cualquier pacto individual o colectivo que entre en contradicción con lo acordado y establecido en el mismo.

Disposición final tercera.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

ANEXO I

Tabla Salarial y Plus Convenio años 2014 y 2015

Grupo	Categoría	2014 y 2015				
		Salario Base		Plus Convenio		Total
		x14	Año	x14	Año	Año
GI-Dirección.	Dirección.	1.569,25	21.970	109,73	1.536	23.506
GII-Gestión y desarrollo.	Jefe operaciones.	1.167,29	16.342	82,25	1.152	17.494
	Gestión y Control.	1.103,04	15.443	77,80	1.089	16.532
	Especialista.	980,23	13.723	69,16	968	14.691
	Especialista base.	857,30	12.002	60,32	844	12.847
GIII-Técnicos.	Operador de ordenador-aplicaciones.	987,69	13.828	69,50	973	14.801
	Analista Programador.	1.103,04	15.443	77,80	1.089	16.532
GIV-Técnicos base.	Operador.	767,90	10.751	53,79	753	11.504