

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Infraestructura Tecnológica Consejo General de la Abogacía Española” (IT CGAE) (código número 28100170012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Infraestructura Tecnológica Consejo General de la Abogacía Española” (IT CGAE), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 2 de diciembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 15 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## PREÁMBULO

El presente convenio colectivo de la entidad “Infraestructura Tecnológica Consejo General de la Abogacía Española” (IT CGAE) es el resultado del acuerdo alcanzado entre la representación de los trabajadores y la empresa.

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Disposiciones generales.*—El convenio colectivo constituye el conjunto de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa y los empleados incluidos en su ámbito personal, que se derivan del acuerdo unánime alcanzado entre las partes, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución española y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—1. Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad, o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2. En todo caso, queda excluidos del ámbito del convenio los empleados vinculados por relación laboral especial de las previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal, vigencia y prórroga.*—El presente convenio entrará en vigor y surtirá plenos efectos desde el momento de su publicación en el boletín oficial, salvo en aquellas materias sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en las cláusulas que las regulen.

La duración del convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose automáticamente por períodos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El convenio, una vez denunciado, perderá su vigencia por el transcurso de un año a contar desde la fecha de la denuncia, salvo en las siguientes materias: jornada anual efectiva de trabajo y horario de trabajo; clasificación profesional y régimen disciplinario, que se mantendrán en vigor hasta que se alcance un nuevo convenio colectivo.

Art. 4. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar, mediante escrito al efecto, el presente convenio colectivo con una antelación máxima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento.

Las partes constituirán la comisión negociadora en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica el presente convenio será considerado globalmente.

La anulación e interpretación contraria a la intención de los firmantes de cualquiera de los artículos del presente convenio colectivo por la jurisdicción competente, determinará la nulidad radical y la pérdida de eficacia de la totalidad del convenio colectivo.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que 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. No obstante, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el veinte por ciento de su importe.

Art. 7. *Comisión Paritaria de interpretación del convenio.*—Para la solución de las posibles divergencias que surjan en la interpretación del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que estará formada por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores firmantes del convenio en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del convenio.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, en un plazo máximo de cinco días desde la petición. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, en un plazo máximo de cinco días desde la petición. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria de interpretación podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

Son funciones de la Comisión:

- La interpretación del presente convenio.
- El seguimiento sobre la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- Específicamente podrá, a petición de los interesados analizar y proponer sobre situaciones individuales y concretas que se deriven de la aplicación de lo dispuesto en materia de vacaciones, en materia de conciliación de vida familiar y laboral en cuanto a la adaptación de la jornada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, por cualquiera de las partes firmantes de este convenio revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que integren la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en plaza de quince días y en el segundo en el de 72 horas.

La parte que solicite la reunión de la Comisión deberá indicar en la misma los asuntos que han de ser tratados, levantándose actas por escrito de las mismas, que serán remitidas en el plazo de un mes a todos los miembros de la Comisión.

La Comisión podrá establecer un modelo normalizado de iniciación del procedimiento.

Una vez recibido el escrito de iniciación de procedimiento, y reunida la Comisión, en un plazo máximo de quince días examinará el mismo observando si se cumplen los requisitos exigidos, si los hechos están suficientemente claros, así como los puntos o extremos que se le someten, y cuál es el tipo de actuación que se requiere.

Art. 8. *Adhesión al Acuerdo Interprofesional por el que se crea el sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivos.

## Capítulo II

### Contratación

Art. 9. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de nueve meses para los Grupos Profesionales de Gerencia y Jefatura, de seis meses para el Grupo de Técnicos Especialistas ni de tres meses para los el Grupo de Técnicos.

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.

Art. 10. *Contratación.*—Con el objetivo de mantener un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la entidad como al personal, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada a jornada completa tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito cuando así lo exija la Ley, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la entidad tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

### Capítulo III

#### *Percepciones económicas*

Art. 11. *Retribuciones.*—El salario base del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio es el recogido en la tabla salarial anexa (Anexo I).

El sistema retributivo estará integrado por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Complemento de Garantía.
- Complemento personal.
- Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.
- Complemento económico variables en función de objetivos y rendimientos.

Art. 12. *Complemento de Garantía.*—Este complemento solo lo percibirá el personal que se encuentre en alta en el momento de la firma del presente convenio.

La cuantía para cada uno de los empleados será la diferencia entre el nuevo salario base y los conceptos salariales denominados salario base y antigüedad que se venían abonando antes de la firma del presente convenio colectivo.

Este complemento se incrementará en los mismos términos que se establezcan para el salario base del convenio y no podrá ser compensado ni absorbido.

Art. 13. *Complemento Personal.*—Constituye una mejora voluntaria sobre el salario que por convenio se tenga derecho a percibir.

En el momento de la entrada en vigor del presente convenio su importe, para aquellos empleados que tengan un salario superior a la suma del nuevo salario base y el complemento de garantía, será la diferencia entre el resultado de la anterior suma y el salario fijo que se percibía en dicho momento.

Art. 14. *Complementos salariales de vencimiento superior a un mes.*—La empresa conviene en abonar al personal, el importe de una mensualidad la primera semana de los meses de julio y diciembre.

El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias señaladas en este artículo consistirá en una mensualidad del salario base y del complemento de garantía.

Las pagas aquí establecidas deberán hacerse efectivas en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente a la que se abona en julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a la de diciembre.

Art. 15. *Complemento económico variable en función de objetivos y rendimiento.*—Se establecerá a partir del 1 de enero de 2015 por la empresa un sistema de objetivos económicos y de resultados, así como parámetros de rendimiento, experiencia y productividad, que servirá para fijar la cuantía del complemento económico variable para cada empleado en dicho año.

Este complemento económico tendrá un valor comprendido entre el 0 por 100 y el 7 por 100 de la retribución por sueldo base, y la cuantía exacta de su devengo para cada empleado será la que corresponda en función del porcentaje de cumplimiento de objetivos de Empresa, departamentales, e individuales, de los que anualmente fije la Dirección. La entidad establecerá igualmente cada año el porcentaje mínimo de cumplimiento de los citados objetivos a partir del cual comienza el devengo del citado complemento económico variable.

La cantidad que acredite cada empleado será abonada al mismo mediante una entrega única a realizar dentro del primer trimestre del año siguiente, El personal que haya causado baja voluntaria en la empresa antes de la fecha que corresponda al abono de la misma no percibirá esta remuneración variable.

Cada año se informará, con carácter previo a su implementación, a la representación de los trabajadores la cual emitirá informe en el plazo de los quince días siguientes sobre la materia objeto de este artículo.

Art. 16. *Incremento salarial.*—El salario base y el complemento de garantía, establecidos en este convenio, se incrementarán para los años 2014, 2015 y 2016 en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística señale como aumento del índice de coste de vida del año anterior más medio punto porcentual.

El incremento salarial establecido en el párrafo anterior se efectuará en el plazo de un mes desde que se haya conocido el índice de precios al consumo del año anterior.

Tras el incremento indicado, las nuevas tablas salariales anuales serán aprobadas y firmadas por la Comisión Paritaria para su publicación en el boletín oficial correspondiente.

## Capítulo IV

### *Clasificación profesional*

Art. 17. *Sistema de clasificación profesional.*—El sistema de clasificación profesional en la empresa se estructura sobre la base de grupos profesionales y, dentro de ellos, por niveles retributivos.

- a) Grupo profesional de Gerencia. Pertenecen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimiento, experiencia profesional, tienen responsabilidad sobre la asignación y/o gestión de los recursos. Crean redes de contacto y/o comerciales formales tanto interna como externamente. Establecen un clima de cooperación y cohesión dentro del área y/o equipo en el que desarrollan sus funciones con capacidad de supervisión alta y acorde con las políticas de la entidad. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Gerencia es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.  
A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles I a III.
- b) Grupo profesional de Jefatura. Pertenecen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos, experiencia profesional, coordinan, planifican, gestionan conocimientos, medios, recursos humanos y/o técnicos disponibles, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Jefatura es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.  
A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles IV a VI.
- c) Grupo profesional de Técnicos Especialistas. Pertenecen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades que requieren específicos conocimientos y pueden organizar y programar las actividades bajo su responsabilidad, incluso la posibilidad de supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por los miembros de sus equipos. Realizan dichas actividades con cierta autonomía pero bajo la supervisión e instrucciones de sus superiores. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos Especialistas es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.  
A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles VII a X.
- d) Grupo profesional de Técnicos. Pertenecen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos, experiencia profesional, realizan actividades técnicas y/o administrativas que puedan requerir cierta iniciativa pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.  
A efectos retributivos se encuentran distribuidos entre los niveles XI a XV.

## Capítulo V

*Jornada y tiempo de trabajo*

Art. 18. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio y a la Ley, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quién esta delegue.

Art. 19. *Jornada laboral.*—1. Duración máxima. La jornada anual efectiva de trabajo será, a partir del 1 de enero de 2015, de 1.650 horas que se realizará de conformidad con lo establecido en este capítulo.

2. Horario de trabajo. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta con la representación de los trabajadores. El horario de trabajo será el siguiente:

- De 9.00 a 18.00, tres jornadas a la semana, con una flexibilidad de 30 minutos a la entrada y a la salida, con una hora para comer cuya disposición se realizará entre las 14.00 y las 16.00 horas, siempre de acuerdo con la empresa y preservando que no se vea afectado el servicio.
- El día de la semana en que no se realice el horario indicado en el anterior punto, así como los viernes y vísperas de festivo, el horario será de 8.00 a 14.30.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre:

- De lunes a jueves de 8:00 a 15.00 h.
- Viernes de 8 a 14.30 h.

Se establece un período de descanso durante la jornada de una duración de veinte minutos.

3. Durante la semana en la que sea festivo el día de San Isidro así como durante la Semana Santa y las dos semanas que comprenden el período navideño el horario de trabajo para el personal sujeto a convenio será de 8.00 a 14.30.

4. Los días de la semana en que de conformidad con el horario establecido se preste servicios en jornada partida, se tendrá derecho a percibir, por la efectiva realizando de la misma, un cheque restaurante o similar, por un importe de 9 euros.

Art. 20. *Licencias retribuidas.*—Los empleados, 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 en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. El período durante el cual se pueden disfrutar de estos permisos se inicia con el hecho que lo genera y finaliza con el alta médica.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) 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 debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se reconocen los mismos derechos que este artículo y todos sus apartados contemplan para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

4. El personal podrá disponer de 10 horas por año natural para asuntos propios a realizar durante el período temporal en que se genera el derecho y en proporción a la prestación de servicios realizada durante el mismo.

Art. 21. *Conciliación de vida familiar y laboral.*—En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET y junto con las medidas adoptadas en el resto de articulado de este convenio que permiten la mejor adaptación y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establece que:

1. Los trabajadores de IT CGAE que acrediten necesidades de carácter familiar, respecto de ascendientes o descendientes de primer grado por motivos de edad, enfermedad o dependencia, podrán optar a una jornada continuada durante un período determinado.

2. A los efectos de lo establecido en el punto anterior, la Comisión Paritaria, según lo previsto en el artículo 7 del presente convenio, estudiará y determinará los casos concretos, con el objetivo de atender y facilitar a los trabajadores el derecho a la conciliación, en lo que sea posible atender una petición de opción.

Art. 22. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a 22 días laborables de vacaciones cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo con la empresa.

El disfrute de las vacaciones se realizará de forma preferente durante el mes de agosto y preservando siempre las necesidades del servicio. Fuera de este período se podrá, de mutuo acuerdo, disfrutar de hasta tres días, continuos o no, del período anual de vacaciones aquí establecido.

Además los trabajadores podrán disfrutar, de común acuerdo con la empresa, de dos días de vacaciones en Navidad y uno en Semana Santa.

Art. 23. *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 quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad que estuviese devengada, como 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pérdida de la paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente convenio.

Art. 24. *Prestaciones complementarias de Seguridad Social.*—1. La empresa complementará las prestaciones legalmente establecidas hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales de los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia desde el primer día de baja médica oficial hasta el trescientos sesenta y cinco.

2. A partir del día trescientos sesenta y seis de incapacidad temporal la empresa no complementará las prestaciones, percibiendo el trabajador a partir de ese momento únicamente las prestaciones que, en su caso, tuviera derecho a percibir de la Seguridad Social.

## Capítulo VI

### *Régimen disciplinario*

Art. 25. *Régimen disciplinario: faltas.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores serán constitutivas de faltas que podrán ser sancionadas y que, se-

gún su índole y en atención a las circunstancias concurrentes, podrán ser leves, graves y muy graves.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art. 26. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la actividad e imagen la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltas un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 27. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.
6. Falta notoria de respeto o consideración al público.
7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción y/o amonestación por escrito.

Art. 28. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
7. Originar frecuentes discusiones y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados.

9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de que pueda afectar a la actividad o e imagen de la empresa.

12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

14. El incumplimiento de las normas en materia de protección de datos

15. El incumplimiento de la prohibición establecida en este convenio respecto del uso de los medios telemáticos.

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.

Art. 29. *Sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 30. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.<sup>a</sup> Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2.<sup>a</sup> Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.<sup>a</sup> Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Art. 31. *Prescripción.*—La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

### *Plan de Igualdad*

Durante la vigencia del presente convenio, al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes negociaran, aun no siendo obligatorio, el establecimiento de un Plan de Igualdad a partir del diagnóstico de igualdad que prepare la entidad, así como un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

### *Otras materias*

Por la Comisión Paritaria se estudiará un sistema de dietas y gastos de viaje para su inclusión en el convenio colectivo que sustituya al actual así como una regulación de la acumulación por lactancia.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

*Derecho Supletorio*

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

*Norma sobre protección de datos*

Todo el personal de la empresa está obligado al secreto profesional respecto de los datos a que tengan acceso en el desarrollo de su actividad laboral así como el deber de salvaguardarlos.

La creación de cualquier fichero o base de datos que contenga datos sometidos a la protección que otorga la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y demás normas de aplicación, debe ser autorizada por el Secretario General Técnico del CGAE.

La salida de soportes informáticos que contengan datos de carácter personal debe ser previamente autorizada, de forma expresa, por el Secretario General Técnico CGAE.

El personal de IT CGAE tiene expresamente prohibido la cesión de datos de carácter personal a terceros.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

*Norma sobre las herramientas telemáticas*

El acceso al sistema informático del IT CGAE y la información que este incluye solo podrá realizarse en el desempeño de las funciones propias atribuidas a cada uno de los trabajadores.

Se prohíbe expresamente la utilización de los medios telemáticos (correo electrónico, internet, etc.) para uso personal.

Los trabajadores colaboraran con la empresa para llevar a cabo toda investigación que tenga por objeto encontrar las posibles causas derivadas del mal uso de los recursos tecnológicos.

Toda incidencia detectada en los equipos informáticos así como en los sistemas de información, podrán derivar en una intervención en el equipo correspondiente para averiguar el posible uso incorrecto de los mismos.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación, sin perjuicio de las normas legales, específica de las condiciones de trabajo de los trabajadores IT CGAE y por lo tanto conviene que el presente convenio colectivo sustituye y deroga a cualesquiera pactos, acuerdos, directrices internas o cualquier otra fórmula.



## ANEXO I

## TABLA SALARIAL 2014

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL CONVENIO (14 pagas)
<b>GERENCIA</b>	
Nivel I	46.000
Nivel II	42.000
Nivel III	38.000
<b>JEFATURA</b>	
Nivel IV	34.000
Nivel V	32.000
Nivel VI	30.000
<b>TÉCNICOS ESPECIALISTAS</b>	
Nivel VII	28.000
Nivel VIII	26.000
Nivel IX	24.000
Nivel X	22.000
<b>TÉCNICOS</b>	
Nivel XI	20.000
Nivel XII	18.000
Nivel XIII	16.000
Nivel XIV	14.000
Nivel XV	12.000

(03/13.635/15)

