

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Irium Consulting, Sociedad Limitada” (código número 28101851012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Irium Consulting, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 7 de abril de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 16 de junio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**I CONVENIO COLECTIVO DE “IRIUM CONSULTING, S. L.”,
PARA SU CENTRO DE TRABAJO RADICADO
EN LA COMUNIDAD DE MADRID**

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo responde a la voluntad de ambas partes de dotar a la Empresa “Irium Consulting, Sociedad Limitada” (en adelante la Empresa) de un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los centros y lugares de trabajo de los Trabajadores de la plantilla de la Empresa en la Comunidad de Madrid.

En este sentido se ha pretendido sistematizar un texto único de las condiciones colectivas de trabajo ajustado a la realidad de la Empresa entendiendo ambas partes que el Convenio aplicado precedentemente, XVI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, no era correspondiente con la operativa y particularidad de los puestos de trabajo de la Empresa por lo que el objetivo principal del presente texto ha sido establecer un orden de grupos, secciones y categorías profesionales acorde a la especificidad profesional del sector tecnológico y en concreto a las funciones, tareas y categorías operantes en la Empresa, buscando siempre un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de comercialización de éstas, y la seguridad y los derechos de los Trabajadores.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y legitimación.—El presente Convenio colectivo ha sido negociado por la representación de la Empresa por un lado y por otro por la representación de los Trabajadores de la misma y tiene por objeto la articulación de un texto normativo único propio de la Empresa sobre las condiciones laborales de los Trabajadores adaptado a la realidad de la misma principalmente en lo relativo a la ordenación de los grupos, secciones y categorías profesionales existentes en la Empresa. Así mismo ambas partes han acordado la necesidad de tener en consideración en su redacción las características específicas de la Empresa y las disposiciones vigentes en materia laboral conforme a las últimas actualizaciones.

El presente Convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET) estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro Convenio colectivo, así, cuenta con la fuerza vinculante de los Convenios colectivos estatutarios que establecen los artículos 82 y siguientes del TRLET, en relación con el artículo 37 de La Constitución Española.

Art. 2. Ámbitos de aplicación:

- a) **Ámbito personal y funcional.**
 1. El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades que realiza la Empresa o aquellas otras que pudieran desarrollarse por la misma en el futuro.
 2. Afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la Empresa dentro del ámbito territorial según apartado b) de este artículo, cualesquiera que sean sus cometidos.
 3. 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 TRLET y el comprendido en el artículo 1.3 c) de la referida Ley.
- b) **Ámbito territorial:** El presente Convenio regirá en el centro de trabajo que la Empresa tiene radicado en la Comunidad de Madrid.
- c) **Ámbito temporal:** La duración del presente Convenio será de un año iniciando su vigencia plena el día siguiente al de su publicación en el Boletín de la Comunidad de Madrid, renovándose tácitamente por períodos equivalentes, salvo denuncia de alguna de las partes.

Para la aplicación de la nueva estructura de categorización y salarios la Empresa dispondrá de 6 meses a partir de su entrada en vigor siendo efectivos dichos cambios con efectos retroactivos desde su entrada en vigor conforme al párrafo anterior.

- d) **Ámbito jurídico:** Los Trabajadores españoles contratados en España al servicio de la Empresa en el extranjero se regularán por el contrato celebrado al efecto con sujeción estricta a la legislación española y al presente Convenio sometiendo sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Art. 3. *Denuncia y revisión.*—1. La denuncia del presente Convenio, en caso de producirse, se efectuará por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente por escrito a la otra, con exposición razonada de las causas, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia y se presentará ante el Organismo competente.

2. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio colectivo una vez formulada la denuncia, aun cuando no se hubiese agotado su vigencia temporal, obligándose a negociar de buena fe.

3. Durante dicha negociación y hasta alcanzar un acuerdo, ser éste registrado en la autoridad competente y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, permanecerá vigente el contenido normativo del presente Convenio con las limitaciones establecidas en el TRLET.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Los acuerdos del presente Convenio son un todo orgánico e indivisible a los efectos de su interpretación y aplicación práctica.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas, para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—1. Todas las condiciones económicas que se establezcan 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 viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa 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 presente Convenio.

Art. 6. *Respeto a las mejoras adquiridas.*—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, siempre que no estén vinculadas a situaciones o actividades específicas y corresponda su finalización una vez desaparezcan las circunstancias que las motivaron.

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.

Art. 7. *Prelación normativa y derogatoria.*—1. Las normas de este Convenio se aplicarán respetando la legislación laboral y convencional vigente.

En todo lo no previsto en la presente redacción será de aplicación el TRLET y las demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

2. Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio sustituyen y derogan, en su integridad, a cualesquiera normas, pactos, acuerdos, usos o costumbres, que pudieran haber sido pactadas o aplicaran con anterioridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Capítulo II

Resolución de conflictos e interpretación

Art. 8. *Comisión paritaria. Resolución extrajudicial de conflictos.*—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 DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La comisión paritaria estará compuesta por tres miembros del comité de Empresa firmante del presente Convenio colectivo, o el 30 por 100 de los miembros del comité que hubiera vigente guardándose siempre que se pueda la proporción de representatividad de los sindicatos firmantes del presente Convenio Empresa, el mismo número en representación de la Empresa que serán designados por la Empresa y con las funciones que más adelante se especifican.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirá en todo caso el voto favorable de la mayoría de la representación sindical y de la Empresa.

3. La comisión paritaria se reunirá, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes la convoque y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen la respectivas representaciones. Se levantará acta de cada una de las reuniones.

4. La comisión paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

5. Los miembros de la comisión paritaria ejercerán sus funciones durante el período de vigencia del Convenio colectivo, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los 15 días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

6. La comisión paritaria se dotará de un presidente, designados de entre los representantes de la Empresa y un secretario elegido de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente de voto de calidad.

7. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio colectivo.
- c) Análisis y, en su caso, actualización de los puestos de trabajo y su encuadre en los actuales grupos profesionales, siempre que exista reclamación individual previa de un Trabajador.
- d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las estas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio colectivo.
- e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio colectivo.
- f) Cuantas otras funciones tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.

8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva individualmente, los Trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos sean relativos a tiempo de trabajo, grupos profesionales, movilidad geográfica y funcional o reclamación de cantidad; a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto, sin que ello menoscabe su derecho a acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

9. Los firmantes de este Convenio Colectivo se someten para resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su normativa que lo desarrolla.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 9. *Organización del trabajo.*—1. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa con sujeción a la legislación vigente.

2. La Empresa deberá tener en todo momento a disposición de los Trabajadores, y de libre acceso por éstos, la versión más actualizada de la normativa interna aplicable.

3. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información, orienta-

ción y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, la mejora productiva y contribución a la buena marcha de la Empresa, de conformidad con la legislación específica y el presente Convenio.

4. Trabajador y Empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

5. Los Trabajadores tendrán derecho a la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los Trabajadores discapacitados, ante las medidas de vigilancia y control que la Empresa adopte, sin perjuicio del cumplimiento por parte de esta del deber de información establecido en el TRLET.

Art. 10. *Ingreso y contratación.*—1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones la Empresa deberá determinar para cada caso el sistema de selección y pruebas de evaluación y calificación que considere más adecuado teniendo el comité de Empresa derecho a su conocimiento, procediendo a contratar a los profesionales que bajo criterios únicamente meritorios mejor se ajusten a los perfiles necesarios para el desarrollo de la actividad a cubrir.

2. La Empresa está obligada a publicar las vacantes para conocimiento de la plantilla y del Comité de Empresa a fin de facilitar la postulación interna para su cobertura, a excepción de los puestos de mando y/o confidenciales. Dichas publicaciones incluirán los puestos a cubrir y los requisitos exigidos para su desempeño.

3. Se establece que para la cobertura de las vacantes existentes se dará preferencia a los Trabajadores que vinieran prestando servicios en la Empresa (y de éstos a aquellos que, en igualdad de idoneidad, ocupasen puestos a tiempo parcial y/o a distancia si la vacante fuese de tiempo completo y presencial), frente a la incorporación de un tercero, siempre y cuando reúnan las condiciones de perfil profesional requerido para el puesto y superen el preceptivo proceso de selección y evaluación en igualdad de condiciones que los demás candidatos. La postulación para cubrir la vacante podrá venir a propuesta interna de directores y responsables o de manera particular por el propio Trabajador. Lo anterior será de aplicación a todos los puestos vacantes a excepción de:

- a) Los relativos a los grupos profesionales de subalternos y oficios varios.
- b) Los de carácter temporal o susceptibles de subcontratación por no corresponder a la actividad principal de la Empresa.
- c) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección o de confianza por su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad o reserva.
- d) Cuando se trate de la internalización de actividades, incorporación de empleados por transferencias de actividad, segregación u otras de similar naturaleza sin perjuicio de la búsqueda de mecanismos que permitan, cuando sea posible, su cobertura con personal propio.

El Comité tendrá derecho a solicitar información acerca de las circunstancias excluyentes en estos casos.

4. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación, acordando las partes que la mera utilización del género masculino como denominación grupal o de conjunto no supone en sí misma una discriminación por género y se acepta su uso. Así mismo, entienden y acuerdan la necesidad de priorizar la cobertura de vacantes con personal discapacitado tal y como establece el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su integración social.

5. Cualquier procedimiento de ingreso podrá condicionarse a que el candidato supere un curso de formación, si procede, vinculado al puesto ofertado. La relación entre el candidato y la Empresa durante la realización de dicho curso no podrá entenderse en ningún caso de carácter laboral.

6. 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.

7. En el caso de contratos de duración determinada por obra o servicio estos podrán tener una duración máxima de cuatro años.

Art. 11. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de:

- 12 meses para puestos de Titulados, Directores y Gerentes.

- 6 meses para Trabajadores del resto de niveles de los grupos anteriores.
- 3 meses para Trabajadores de los grupos profesionales de Subalternos y Oficios.

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. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al Trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

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

Art. 12. *Promoción y ascensos.*—1. Conforme al artículo 24 del TRLET, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos 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 deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRLET.

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 esos efectos la asistencia de los Trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Art. 13. *Formación.*—1. Todos los Trabajadores tendrán derecho a percibir una ayuda económica de la Empresa al objeto de mejora su cualificación profesional, que le será reconocida en función del aprovechamiento anterior, de su trayectoria previa en la compañía y del interés de los estudios para la Empresa.

En el caso de que la Empresa proporcione formación de mejora profesional específica a un Trabajador, para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, ésta podrá requerir al mismo un período de permanencia proporcional al valor de mercado de la formación facilitada y que en cada caso se pondrá en conocimiento del Trabajador con antelación a su inicio. El Comité de Empresa tendrá derecho de acceso a estos compromisos.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Art. 14. *Grupos profesionales.*—La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los Trabajadores a alguno de los siguientes Grupos profesionales, Subgrupos, Ramas, Especializaciones y Niveles, conforme a sus aptitudes profesionales, titulaciones, experiencia, capacitaciones y contenido general de su prestación laboral. Cuando se prevea desempeñar de forma habitual y suficiente varias funciones dentro del mismo Grupo o bien funciones propias de más de un Grupo Profesional, la clasificación se realizará en aquella categoría que represente sus funciones de mayor responsabilidad o las que le ocupen un mayor tiempo efectivo de trabajo.

Grupo y Subgrupo profesional: conjunto unitario de aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al Trabajador. Los Grupos se dividen en Subgrupos que aúnan categorías profesionales de funcionalidad afín. Dentro de ellas los profesionales se desempeñarán conforme a su Especialización cualificada, de modo que, si bien comparten una misma línea de conocimiento básico no así lo hacen en cuanto a los conocimientos técnicos, tecnológicos y/o experiencia y no pueden entenderse como intercambiables entre sí.

Rama: conjunto de categorías profesionales cuyas funciones se adscriben a un mismo núcleo de conocimiento o formación a partir del cual se siguen diferentes líneas de especialización cualificada. Dentro de ellas los profesionales se desempeñarán conforme a su Especialización cualificada, de modo que, si bien comparten una misma línea de conocien-

to básico no así lo hacen en cuanto a los conocimientos técnicos, tecnológicos y/o experiencia y no pueden entenderse como intercambiables entre sí.

Especialización: conjunto de categorías profesionales cuyas funciones se adscriben a un mismo proceso de conocimiento específico, tecnológico o informático. Dentro de ellas los profesionales se desempeñarán conforme a su Especialización cualificada, de modo que, si bien comparten una misma línea de conocimiento básico no así lo hacen en cuanto a los conocimientos técnicos, tecnológicos y/o experiencia y no pueden entenderse como intercambiables entre sí.

Nivel: por cada Especialización de cada Rama y Subgrupo profesional se establecen niveles de complejidad en cuanto al desempeño de las actividades que correspondan a cada puesto. Los niveles irán de mayor a menor complejidad, siendo el primer nivel el de mayor complejidad, autonomía, y responsabilidad.

Art. 15. *Categorías profesionales.*—De los criterios anteriores resultan las siguientes categorías profesionales de aplicación en la Empresa:

Grupo I. Titulados:

- Subgrupo Titulados de Grado Superior: profesional contratado, colegiado para el ejercicio de su profesión en virtud de un título universitario de grado superior, para la realización de las funciones específicas para las cuales su título le habilita y siempre que preste sus servicios con exclusividad sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión según establezca su colegio profesional.
- Subgrupo Titulados de Grado Medio: profesional contratado, colegiado para el ejercicio de su profesión en virtud de un título universitario de grado medio, para la realización de las funciones específicas para las cuales su título le habilita y siempre que preste sus servicios con exclusividad sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión según establezca su colegio profesional.

Para todos los Subgrupos de este Grupo:

Ramas: No hay.

Especializaciones: No hay.

Niveles: 1 a 3.

Grupo II. Administrativos:

- Subgrupo Responsables: responsable de la gestión administrativa de un área. Se encarga de lograr los objetivos de su área o departamento y de la correcta ejecución de los trabajos bajo la supervisión normalmente de un Director o Gerente.
- Subgrupo Coordinadores: realiza tareas administrativas de gestión, coordinación y apoyo con autonomía y responsabilidad. Actúa bajo la supervisión de un Responsable, Gerente y/o Director colaborando con estos en el logro de los objetivos marcados.
- Subgrupo Técnicos: realiza con iniciativa y responsabilidad restringida tareas administrativas de gestión siguiendo procedimientos y reportando a un superior.
- Subgrupo Auxiliares: presta apoyo en tareas administrativas y de gestión siguiendo sus instrucciones precisas bajo la supervisión de un superior.

Para todos los Subgrupos de este Grupo:

Ramas: Generalista.

Especializaciones: No hay.

Niveles: 1 a 5.

Grupo III. Técnicos de Oficina:

- Subgrupo Analistas: realiza con responsabilidad análisis y diseños de sistemas informáticos, orgánicos y/o funcionales y/o diseña planes de pruebas. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo.

Incluye a Arquitectos senior, Consultores senior y Jefes de proyecto de entornos de desarrollo o sistemas.

Niveles: 1 a 3.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Desarrollo.	Cobol. C++. Visual Basic. Tibco. IBM Máximo. Cognos BI. C#.Net. Java/J2EE. Cloud. Microsoft. Dynamics. Big Data. Business Intelligence. CRM Applications. ORACLE applications. Siebel. Sterling. SAP. Bluemix. Ecommerce. Pureapplication. Algorithmics. Business Analytics. Coremetrics. Lotus. PHP. Python. Perl. Javascript. ASP.Net. Entornos bancarios. Otros.
Sistemas.	Aix. Unix. Lotus. Microsoft. Linux. Solaris. Debian. Ubuntu. HP-UX. MacOS. Android. IOS. Windows phone. Entornos bancarios. Otros.

- Subgrupo Analistas Programadores: realiza con responsabilidad análisis de menor complejidad que el analista y desarrollos informáticos de mayor complejidad que el programador y/o ejecuta planes de pruebas complejos. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Incluye a Arquitectos y Consultores de entornos de desarrollo.
Niveles: 1 a 3.
- Subgrupo Programadores: realiza con responsabilidad el desarrollo de aplicaciones de software mediante codificación informática utilizando lenguajes de programación específicos a cada proyecto y/o ejecuta planes de pruebas supervisados. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Incluye a Consultores junior de entornos de desarrollo.
Niveles: 1 a 5.

Para los Subgrupos de Analistas Programadores y Programadores:

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Desarrollo.	Cobol. C++. Visual Basic. Tibco. IBM Máximo. Cognos BI. C#.Net. Java/J2EE. Cloud. Microsoft. Dynamics. Big Data. Business Intelligence. CRM Applications. ORACLE applications. Siebel. Sterling. SAP. Bluemix. Ecommerce. Pureapplication. Algorithmics. Business Analytics. Coremetrics. Lotus. PHP. Python. Perl. Javascript. ASP.Net. Entornos bancarios. Otros.

- Subgrupo Diseñadores: realiza con responsabilidad el diseño estético utilizando herramientas informáticas avanzadas. Requiere formación técnica y experiencia previa en diseño y manejo de la/s aplicación/es que se precisen en cada trabajo. Niveles: 1 a 5.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
-	CSS. HTML. Photoshop. Otros.

- Subgrupo Técnicos de Explotación: realiza funciones de instalación y/o configuración y/u operación y/o administración y/o soporte de sistemas informáticos y/o plataformas tecnológicas con el fin de que los programas instalados en ellos funcionen correctamente y los usuarios de los mismos obtengan el mayor rendimiento de estos. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Niveles: 1 a 5.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Soporte. Operación. Administración.	Aix. Unix. Lotus. Microsoft. Linux. Solaris. Debian. Ubuntu. HP-UX. MacOS. Android. IOS. Windows phone. Citrix. VMWare. Websphere Application Server. Tivoli. Middleware. Mainframe. Otros.

- Subgrupo Técnicos de Hardware: Instala, repara y mantiene elementos hardware, si se requiere configuración de otro software de sistemas informáticos para su integración con este se estará a lo dispuesto para categorías de Técnico de Sistemas. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Incluye Consultores de Infraestructuras y Jefes de proyecto de Instalaciones.

Ramas: No hay.

Especializaciones: No hay.

Niveles: 1 a 5.

- Subgrupo Técnicos de Sistemas: Instala y/o configura sistemas operativos, plataformas middleware, servidores o cualquier otro sistema informático que controle máquinas hardware de modo que permite el funcionamiento en ellas de los programas informáticos. Programa scripts y/o programas de control de sistemas, aplica, o diseña si son sencillas, políticas de control y mantenimiento definidas por el analista. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo.

Niveles: 1 a 5.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
-	Aix. Unix. Lotus. Microsoft. Linux. Solaris. Debian. Ubuntu. HP-UX. MacOS. Android. IOS. Windows phone. Citrix. VMWare. Websphere Application Server. Tivoli. Middleware. Mainframe. Otros.

- Subgrupo Técnicos de Comunicaciones: Diseña y/o instala y/o mantiene sistemas de infraestructura de redes informáticas y/o comunicaciones. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Incluye Consultores y Jefes de proyecto de comunicaciones.

Niveles: 1 a 5.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Redes.	Cisco. Otros.
Voz.	Avaya. Asterix. Otros.
Seguridad.	Juniper. Paloalto. Fortinet. Lucent. Otros.

- Subgrupo Administradores: configura, instala y diseña y/o ejecuta políticas de optimización y administración de entornos informáticos complejos. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los entornos tecnológicos concretos de especialización del proyecto a llevar a cabo. Incluye Consultores de producto.

Niveles: 1 a 5.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Bases de datos.	Oracle. SQL. Mysql. Db2. Informix. Access. Otros.
Almacenamiento.	Datawarehouse. Big Data. Otros.
Producto.	Dynamics. Salesforce. Oracle. Sugar. Netsuite. Atlassian. SAP. Otros.

- Subgrupo Auxiliares técnicos: presta apoyo a los empleados de cualquiera de las categorías del Grupo de Técnicos de oficina siguiendo sus instrucciones y realizando tareas guiadas. Requiere conocimiento técnico previo en la especialización a la que esté apoyando.

Niveles: 1 a 2.

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Desarrollo. Sistemas. Diseño. Explotación. Hardware. Comunicaciones. Otros.	-

Grupo IV. Especialistas de Oficina:

- Subgrupo Directores: establece y planifica la estrategia a seguir en su área, organiza y supervisa al personal y recursos asignados para lograr la consecución de objetivos. Requiere experiencia previa suficiente para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización exija dentro del organigrama.

Niveles: 1 a 3.

- Subgrupo Gerentes: responsable de una o varias áreas de trabajo específicas con capacidad para gestionar presupuestos, se encarga de lograr los objetivos de área, bajo la supervisión de un Director o Gerente de mayor rango. Puede tener personal a su cargo. Requiere experiencia previa suficiente para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización dentro del organigrama exija.

Niveles: 1 a 3.

- Subgrupo Responsables: responsable de la gestión de un área. Se encarga de lograr los objetivos de su área o departamento y de la correcta ejecución de los trabajos bajo la supervisión normalmente de un Director o Gerente. Puede tener personal a su cargo. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización dentro del organigrama exija.

Niveles: 1 a 3.

- Subgrupo Coordinadores: realiza tareas de gestión, coordinación y apoyo con autonomía y responsabilidad. Actúa bajo la supervisión de un Responsable, Gerente y/o Director colaborando con estos en el logro de los objetivos marcados. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización dentro del organigrama exija.

Niveles: 1 a 3.

- Subgrupo Técnicos: realiza con iniciativa y responsabilidad restringida tareas de gestión siguiendo procedimientos y reportando a un superior. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización dentro del organigrama exija.
Niveles: 1 a 3.
- Subgrupo Consultores: especialista en el análisis, evaluación, diseño y propuesta de soluciones, así como de optimización y mejora, para su área de cualificación. Puede tener personal a su cargo. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para el ámbito del subgrupo y en los aspectos técnicos concretos de conocimiento que su especialización dentro del organigrama exija.
Niveles: 1 a 3.
- Subgrupo Auxiliares: presta apoyo en tareas administrativas y de gestión siguiendo instrucciones precisas bajo la supervisión de un superior. Requiere conocimiento técnico previo en la especialización a la que esté apoyando.
Niveles: 1 a 2.

Para todos los Subgrupos de este Grupo:

RAMAS	ESPECIALIZACIONES
Administración y finanzas.	Finanzas. Facturación. Contabilidad. Mantenimiento y servicios generales. Compras y Almacén.
Recursos humanos.	Desarrollo y formación. Gestión laboral. Selección de personal.
Desarrollo de negocio.	Marketing y publicidad. Comercial y ventas.
Producción.	I+D. Logística. Operaciones.
Control y auditoría.	Control de gestión. Calidad.
Asesoría jurídica.	-
Sistemas de información.	Redes y comunicaciones. Infraestructuras y hardware. Soluciones de negocio.
Otros.	-

Grupo V. Subalternos:

- Subgrupo Vigilantes: tiene a su cargo el servicio de vigilancia de los locales velando por la integridad de instalaciones y ocupantes.
- Subgrupo Ordenanzas, limpiadores: ordenanzas, porteros, limpiadores y mensajeros. Hace recados dentro y fuera de la oficina, o recoge y entrega correspondencia, o realiza la limpieza, o controla la entrada y salida de las instalaciones o realiza otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.
- Subgrupo de Auxiliares: realiza tareas sencillas y rutinarias que no requieren formación específica previa a las órdenes de un superior. Incluye los aspirantes menores de 18 años.

Para todos los Subgrupos de este Grupo:

Ramas: No hay.

Especializaciones: No hay.

Niveles: 1 a 2.

Grupo VI. Oficios varios:

- Subgrupo Oficiales de Primera: teniendo los conocimientos y experiencia necesarios dentro de su especialidad, realiza cualquier tipo de trabajo de su oficio que se le encomiende con la perfección y destreza requerida, siendo el responsable de la actividad y materiales o maquinaria asignados. Requiere experiencia previa suficiente en estas funciones, para su ámbito de especialización profesional y en algunos casos titulación profesional que lo acredite.
- Subgrupo Oficiales de Segunda: desarrolla algunas tareas inherentes a la especialidad de su oficio con la perfección y destreza requeridas pero sin el nivel exigido para el Oficial de Primera. Puede requerir de la supervisión o el apoyo de un responsable de rango superior. Requiere experiencia previa suficiente en estas fun-

ciones, para su ámbito de especialización profesional y en algunos casos titulación profesional que lo acredite.

- Subgrupo Ayudantes: dentro de su propia especialidad de oficio y bajo la supervisión y orden de niveles superiores desarrolla tareas auxiliares y dirigidas. Incluye los aspirantes menores de 18 años.

Para todos los Subgrupos de este Grupo:

Ramas: No hay.

Especializaciones: No hay.

Niveles: 1 a 2.

La relación de categorías profesionales que se establecen en este Convenio son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tenerlas cubiertas todas ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que se desarrollen en la Empresa.

Dada la particularidad de innovación constante y cambio tecnológico del sector en el que opera la Empresa se acuerda la conveniencia de revisar anualmente la estructura de categorías profesionales en su apartado de Especializaciones, pudiendo ampliarse mediante actualizaciones de Convenio sucesivas con la inclusión de nuevas Especializaciones, dentro de los Grupos y Subgrupos aquí definidos, al objeto de disponer en el largo plazo de una herramienta actualizada de categorización acorde a las innovaciones del sector. Para la elaboración de una actualización en los términos aquí expresados se iniciará un período de negociación a iniciativa de Trabajadores o Empresa mediante comunicación fehaciente a la otra parte en cualquier momento de la vigencia de este Convenio. Mientras dure el proceso de negociación permanecerá vigente la redacción presente. Dichas negociaciones culminarán, en caso de acuerdo, con la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y entrada en vigor ese mismo día, de la actualización de Convenio correspondiente. El presente Convenio mantendrá su plena vigencia en el resto de su contenido hasta su finalización conforme al Capítulo I del mismo.

Art. 16. *Trabajos de categoría superior.*—1. Cuando la Empresa lo estime necesario, el Trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del Trabajador.

2. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior. En los casos de cobertura interna de vacantes por baja temporal de larga duración esta situación podrá prolongarse hasta 12 meses.

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

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el Trabajador realice de acuerdo con la Empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Art. 17. *Trabajos de categoría inferior.*—Conforme al tenor literal del vigente artículo 39.2 del TRLET, “La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención”.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Art. 18. *Jornada y horario.*—1. Consideraciones generales:

- 1.1. Con carácter general la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, computado por cada año natural, será de 1.800 horas anuales cuando el calendario laboral que aplique al empleado otorgue 1 mes al año, o menos, de jornada intensiva de verano de máximo 35 horas semanales e incluya como festivos únicamente los oficiales. En otro caso será de 1.808 horas anuales.

En caso de que el calendario laboral de adscripción tuviese más horas de las indicadas en el párrafo anterior faculta al trabajador para disfrutar el excedente como permiso retribuido. En caso de déficit en el número de horas anual la diferencia podrá ser requerida por la Empresa. En ambos casos la compensación de jornada habrá de hacerse dentro del año natural en que se produzca el exceso o defecto, salvo imposibilidad manifiesta o acuerdo entre las partes.

- 1.2. Los Trabajadores que se incorporen en la compañía iniciado el año natural tendrán derecho a disfrutar del mismo calendario de cómputo de horas que el resto de Trabajadores designados al mismo servicio o área organizativa. Así, en el caso de servicios donde se realicen jornadas irregulares a lo largo del año a fin de disponer de jornadas intensivas durante más tiempo en verano o festivos adicionales o puentes, el Trabajador incorporado ya iniciado el año tendrá derecho al disfrute de aquellas jornadas que efectivamente haya devengado por acumulación de horas de trabajo conforme a dicho calendario.
- 1.3. Con carácter general, los Trabajadores a tiempo completo, salvo que la organización del trabajo o el horario del servicio de adscripción no lo posibilitem, dispondrán de al menos 1 mes de jornada intensiva en verano de 7 horas laborales diarias de trabajo con un descanso recuperable de 15 minutos.
- 1.4. Todos los Trabajadores adaptarán su horario al centro de trabajo, servicio o área organizativa al que estén adscritos en cada momento.
- 1.5. En el caso de servicios o departamentos con calendario laboral de trabajo a turnos se podrán realizar hasta 12 horas ordinarias de trabajo efectivo contemplando los descansos especiales para este tipo de jornadas.
- 1.6. En los contratos a tiempo parcial se distribuirá la jornada como mejor convenga a la realización de los trabajos teniendo los Trabajadores hasta dos paradas de descanso.

Art. 19. *Vacaciones.*—1. Todos los Trabajadores tendrán derecho a 23 días laborales de vacaciones por cada año trabajado si su calendario laboral por servicio o departamento es de lunes a viernes, o parte proporcional para períodos inferiores al año. Si dicho calendario se organiza en turnos rotativos incluyendo festivos tendrá derecho a 30 días naturales por año trabajado, o parte proporcional en períodos inferiores. Los Trabajadores que alternen adscripción a servicios o departamentos con distinto tipo de calendario devengarán cada período con el cómputo de días que corresponda (23 laborales o 30 naturales) y se transformará el cómputo total anual a días naturales para su disfrute bajo esta misma modalidad.

2. Los Trabajadores cuyo calendario de servicio contemple dos o más meses de jornada intensiva o incluyan días no laborales adicionales, disfrutarán de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, o equivalencia en naturales según párrafo anterior.

3. El establecimiento de los días concretos de disfrute se realizará por acuerdo entre Empresa y Trabajador. Por ambas partes se procurará la menor interferencia en la organización productiva, así como en la conciliación familiar.

4. Las vacaciones se iniciarán en día laboral y se finalizarán en día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

5. Conforme al tenor literal del antepenúltimo y 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—1. Se consideran horas extraordinarias aquellas realizadas a petición previa expresa y escrita de la Empresa que superen el cómputo de jornada ordinaria máxima anual según el presente Convenio y cumplan los requisitos marcados en el TRLET. En estos supuestos el Trabajador está obligado a atender el requerimiento de la Empresa.

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.

Capítulo VI

Permisos, licencias y otras ausencias

Art. 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. Serán contados a partir del día del enlace incluyendo a éste. Se tendrá por fecha del enlace la de su primera celebración, sea este civil o religiosa y debiendo acreditarse con el libro de familia emitido al efecto por el Registro Civil. En caso de homologación de matrimonios celebrados en el extranjero se estará a la fecha de la celebración original no pudiendo solicitarse este permiso por homologación del mismo en el estado español. A estos efectos el Registro Civil de Parejas de Hecho tiene la misma consideración que el Matrimonio acreditándose con el Acta notarial de celebración oficial, o justificante equiparable, y siendo esta la que marque la fecha de causación del hecho. No se podrá disfrutar de este permiso más de una vez cuando los enlaces sean con la misma pareja.
- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del TRLET “dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad”. Cuando con tal motivo el Trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 km por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso será de cuatro días. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, según el Código Civil vigente, los siguientes:
 - i) Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.
 - ii) Segundo grado de consanguinidad: abuelos, hermanos y nietos.
 - iii) Primer grado de afinidad: padres e hijos del cónyuge.
 - iv) Segundo grado de afinidad: abuelos y hermanos del cónyuge.

A efectos del presente Convenio se asimila cónyuge con pareja de hecho.

- c) En el caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos el permiso se amplía a 5 días naturales a partir del hecho causante, incluyéndose en ese tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber inexcusable público y personal aquel por el cual el Trabajador es requerido obligatoriamente en aplicación de algún precepto legal, para el cumplimiento de un deber público convocado a tal de modo formal y fehaciente por algún Organismo de carácter público y cuyo incum-

plimiento supondría una transgresión de sus deberes y obligaciones como ciudadano. Asimismo es de carácter personal cuando el ejercicio de la referida obligación no puede ser suplida por ninguna otra persona bajo ninguna circunstancia so pena del mismo incumplimiento antedicho. No son tales las asistencias a actos jurídicos voluntarios o para gestionar asuntos personales voluntarios. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al Trabajador afectado a 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.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual. Este permiso se podrá utilizar una única vez por año.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del TRLET “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.

2. Tal y como establece el ordenamiento laboral, los permisos y licencias aquí recogidos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante o se está produciendo, sea éste festivo o laboral o coincida con un período de disfrute de vacaciones u otras ausencias.

Art. 22. *Permisos no retribuidos.*—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.

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

3. Los Trabajadores procurarán en todo caso no interferir en la buena marcha de la Empresa facilitando a la Empresa fechas alternativas en caso de que ésta no tenga posibilidad de reorganización interna de sus actividades y por tanto sus funciones quedaran desiertas en el período solicitado.

Art. 23. *Excedencias.*—Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 TRLET

“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.

3. 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. 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. 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 reser-

va 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”.

Capítulo VII

Movilidad geográfica y funcional

Art. 24. *Movilidad funcional*.—1. Dada la particularidad de la actividad de la Empresa cuya especificidad tecnológica condiciona la capacitación de los Trabajadores para la realización de funciones distintas a las de su especialización profesional, particularmente en los Grupos I, III y IV, no se podrá dar movilidad dentro de un Grupo salvo que el Trabajador acredite contar con las cualificaciones, titulaciones y/o experiencia previa requeridas para la cobertura de la vacante.

Art. 25. *Movilidad geográfica*.—Dietas y desplazamientos La movilidad geográfica de los Trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el TRLET

A continuación, se relacionan las compensaciones económicas en caso de desplazamiento o traslado forzoso de los Trabajadores.

1. En los supuestos de traslado la Empresa cubrirá el viaje del Trabajador afectado y el de sus familiares en primer grado de consanguinidad. También se encargará la Empresa de los gastos de traslado de enseres y mobiliario, convenientemente acreditados, hasta un máximo de 1.500 euros en mudanzas dentro del territorio nacional y 2.500 euros hacia el extranjero.

2. En los supuestos de desplazamiento los gastos generados y compensación económica se regirán por los siguientes:

2.1. En desplazamientos realizados con vehículo propio del Trabajador se abonarán 0,19 euros por kilómetro, o cantidad equivalente al máximo exento de cotización y fiscalidad que en cada caso resulte por actualización legislativa de esa norma. Se reembolsarán además los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen conforme a las normas internas.

2.2. Por cada día de desplazamiento y según se pernocte o no en destino, tanto nacional como internacional, las dietas mínimas a abonar serán:

a) Con ida y regreso en el mismo día (sin pernocta) a elección del empleado se abonará una dieta de 31 euros diaria (desayuno y comida principal) o se reembolsarán los gastos con los siguientes límites: desayuno: máximo 7 euros, comida principal: máximo 24 euros.

b) Con pernocta en destino a elección del empleado se abonará una dieta de 53 euros diaria (desayuno, comida y cena o si el alojamiento incluye desayuno la dieta será de 46 euros) o se reembolsarán los gastos con los siguientes límites: desayuno: máximo 7 euros (solo en caso de que el alojamiento no lo incluyera), comida principal: máximo 24 euros y cena: máximo 22 euros.

3. Los billetes de transporte público serán por cuenta de la Empresa, así como el alojamiento.

4. La movilidad geográfica de los Trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el TRLET

5. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a 60 días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio. A estos efectos no se considerará ininterrumpido cuando el Trabajador haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

6. 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 deben someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 26. *Clasificación de faltas.*—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 lo 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 falta de puntualidad reiterada e injustificada aun sin alcanzar esta cuantía también será falta leve.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- La falta de atención y diligencia con los clientes o en las tareas encomendadas.
- Las discusiones en el trabajo que repercutan en la buena marcha de los servicios. Trabajador.
- Faltar al trabajo un día 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.
- La embriaguez ocasional o el consumo de sustancias que puedan alterar el comportamiento salvo que exista justificación médica y se hubiere puesto previamente en conocimiento de la Empresa.
- La desatención de las normas.
- Presentar quejas y reclamos de manera infundada.

B) Son faltas graves:

- La reiteración durante un trimestre en falta leve siempre que hubiese mediado comunicación escrita, aun siendo éstas de distinta naturaleza.
- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un trimestre.
- 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.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar actividades de carácter personal en horario laboral desatendiendo las del trabajo encomendado.
- La negligencia en el trabajo que no cause un perjuicio grave.
- La desatención de las normas siempre que cause perjuicio al resto de Trabajadores o la Empresa.
- La instigación en contra de la Empresa, fomentar o permitir el menoscabo de la buena imagen corporativa en el ejercicio de sus funciones.
- Ocasionar el Trabajador negligentemente, pero sin dolo, perjuicios materiales a la Empresa durante el desempeño de su trabajo o con motivo de este.

C) Son faltas muy graves:

- La reiteración en falta grave durante un año aun siendo estas de distinta naturaleza siempre que hayan sido objeto de sanción.
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo de forma continuada en el tiempo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al Empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, y aun fuera de éste si repercuten negativamente en el mismo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La comisión de cualquier acto ilícito en su jornada laboral, entre otros, y a modo únicamente de ejemplo: 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), la posesión de armas, coartar la libertad para trabajar o no trabajar en casos de huelga o para pertenecer o no a un sindicato, causar daño físico o moral a otras personas, el maltrato animal, 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, etc.
- Falsar datos ante la representación legal de los Trabajadores.
- La simulación de enfermedad, accidente o causa argumentada para la falta al trabajo.
- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o departamentos de la Empresa.
- Haber recaído sobre el Trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito cometido 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.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados
- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- Falsar u ocultar información, o permitir que otros lo hagan, que cause, o pueda causar, perjuicio a la Empresa u otros Trabajadores.
- Realizar o permitir tratos de favor, ocultar información significativa a la Empresa que tenga implícito un beneficio para sí mismo o un tercero.
- Grabar las conversaciones, tanto en sonido como en imagen, y actividades que se produzcan en la Empresa sin consentimiento expreso de todos los intervinientes en las mismas. A efectos de control la Empresa podrá requerir a los Trabajadores que desconecten sus aparatos electrónicos personales al acceder a los lugares de trabajo.
- La negligencia en el trabajo que cause un perjuicio grave.
- Faltar al secreto profesional y la confidencialidad.
- La falta de comportamiento profesional ejemplar en puestos de responsabilidad.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma. Comprometer la seguridad del centro o lugar de trabajo y/o de sus ocupantes por imprudencia o descuido inexcusable.

Art. 27. *Procedimiento sancionador.*—1. Los Trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo a lo que establezcan las disposiciones legales y el presente Convenio, y de las normas internas establecidas por la Empresa. Las faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al Trabajador y se dará traslado de ellas a la representación de los Trabajadores.

2. Además de lo dispuesto en el TRLET, la Empresa, antes de aplicar una sanción en casos de falta grave o muy grave, deberá entrevistar al Trabajador inculpado directamente y procurará entrevistar a otros Trabajadores que pudieran haber sido testigos o pudieran aportar información relevante al caso. En caso de Trabajadores sindicalizados éstos podrán estar asistidos en dichas reuniones por un miembro del Comité de Empresa o un representante de su sindicato.

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

4. Las sanciones aplicables, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, son:

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 y los complementos salariales asociados a ella.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
 - Despido.
5. Será necesaria la instrucción de Expediente Contradictorio 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.
6. La Empresa anotará en los expedientes personales de sus Trabajadores las sanciones y/o amonestaciones que se les impongan, así como la reiteración de las faltas. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del TRLET “respecto a los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.
7. La Empresa podrá condonar la acumulación de faltas en casos de especial reconducción de conducta y méritos profesionales.

Capítulo IX

Condiciones retributivas

Art. 28. *Estructura salarial.*—El sistema retributivo de la Empresa está formado por el salario base bruto anual establecido para cada categoría profesional según Anexo único del presente Convenio. Adicionalmente, para cada Trabajador operará el reconocimiento de pluses o complementos derivados de la actividad, incentivos o cuales otras mejoras voluntarias que sean preceptivas y/o pactadas individualmente conforme al puesto de trabajo ocupado.

En los conceptos salariales del presente Convenio opera el criterio de compensación y absorción fijado en el TRLET.

Art. 29. *Distribución del salario.*—1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes del presente Convenio habrá de distribuirse en doce mensualidades naturales equivalentes, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.

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.

3. El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga devengada, dentro de cada uno de los semestres del año considerados en este artículo, se medirán del siguiente modo: en primer lugar, se sumarán los meses naturales completos efectivamente trabajados en cada semestre. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por ha-

ber ingresado después del primer día del primer mes y/o 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. Conforme al ordenamiento laboral los complementos salariales que no tengan la consideración de retribución fija no se computarán en el cálculo del valor de las horas extraordinarias y complementos en situación de baja por incapacidad.

Art. 30. *Complementos salariales.*—1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la Empresa, 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. 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 tuviera el Trabajador en ese momento.

2. La Empresa complementará desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de 12 meses desde la fecha de inicio de la baja.

3. Los Trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico encargado de su enfermedad, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos ordene la Empresa en determinados casos. El Trabajador que sin justificación se negare a ello perderá el derecho al complemento por incapacidad del punto anterior.

4. Los Trabajadores están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada a cursar la baja en la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas; disponiendo de un plazo de 3 días laborales, de lunes a viernes, que incluye el primer día en que se produce la ausencia por motivo de salud, para la presentación de la referida baja ante la Empresa.

Estos plazos son de aplicación tanto al primer parte de baja como a los de confirmación que pudieran emitirse.

5. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la Empresa, al objeto de que éste certifique 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 del Trabajador, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo. La negativa del Trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

Capítulo X

Finalización de la relación laboral

Art. 31. *Extinción, cese o dimisión.*—1. En caso de dimisión del Trabajador de su puesto de trabajo habrá de avisar por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de veinte días laborales de antelación en las categorías de Titulado, Director y Gerente y de quince días laborales de antelación en el resto de categorías, para cuyo cómputo se tendrá en cuenta el calendario laboral al que estuviera adscrito el Trabajador en el momento de presentar su dimisión. En el caso de Trabajadores con calendario organizado a turnos de lunes a domingo el preaviso habrá de ser de 15 días naturales. Si no realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o Navidad, o la proporción quinceava de la misma en preavisos parciales, que estuviese devengada. Lo establecido sin perjuicio de otros resarcimientos o indemnizaciones a los que la Empresa pudiera tener derecho. Lo establecido aquí se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del TRLET.

2. En la extinción de los contratos por obra, cuando la relación laboral se hubiese articulado mediante un contrato por realización de obra y el servicio comprenda o incluya la fase de trabajos de elaboración de los estudios necesarios y de redacción del proyecto en las oficinas de la Empresa, así como la fase de supervisión de la ejecución del proyecto o mon-

taje en obra, la precisión y claridad exigidas para la celebración de este tipo de contratos conforme al TRLET, comprenderán y se extenderán por defecto a las dos citadas fases de los trabajos que integran como un todo único la obra o servicio concertado. También a este respecto se hace constar que el número de personas contratadas para la realización de la obra o servicio es determinado por la Empresa en función del volumen de trabajo contratado. Si bien a lo largo del desarrollo de un proyecto no es excepcional que los trabajos sean de menor o mayor volumen al previsto por circunstancias ajenas a la Empresa y por lo tanto no planificadas. Por tanto, se acuerda la posibilidad de reducir el número de Trabajadores proporcionalmente a la disminución del volumen de servicio si lo hubiera o la contratación de nuevos Trabajadores bajo la modalidad de contrato temporal por acumulación de tareas en caso de incremento del volumen de actividades previsto. Igualmente sucede con los trabajos de cierre de todo servicio en los cuales las actividades de determinados puestos pueden concluir antes que los encargados a otros Trabajadores de la misma obra no pudiendo entenderse que dichos contratos de finalización anterior se concluyan por razones distintas a la finalización del servicio alegando que otros Trabajadores continúan llevando a cabo las labores de cierre del mismo.

Capítulo XI

Otras normas de aplicación en la Empresa

Art. 32. *Igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres.*—Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Art. 33. *Libre sindicación.*—Se estará a lo dispuesto en el TRLET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, vigentes en cada momento.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los Trabajadores la información establecida en el TRLET a través de un interlocutor, debiendo el Comité elegir igualmente un interlocutor de entre sus miembros, realizándose a falta de concreción, a través del departamento de recursos humanos por parte de la Empresa y del presidente del Comité de Empresa si lo hubiera o de su Secretario.

1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán 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 las Empresas.

2. Las Empresas respetarán el derecho de todos los Trabajadores a sindicarse libremente y no podrán 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.

3. En materia de Derechos y obligaciones de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. 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.

4. 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.
5. 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 aquellos, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.
6. 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.
7. 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.
- Art. 34. *Prevención de riesgos laborales.*—En materia de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo los firmantes del presente convenio se remiten a la normativa legal de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO ÚNICO

TABLA SALARIAL

GRUPO	SUBGRUPO	PLUS NIVEL	SALARIO BRUTO ANUAL INCLUIDO PLUS NIVEL				
			NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
I. Titulados	Titulado de grado superior	2.500,00 €	29.000,00 €	26.500,00 €	24.000,00 €		
	Titulado de grado medio	2.500,00 €	22.000,00 €	19.500,00 €	17.000,00 €		
II. Administrativos	Responsable	2.000,00 €	21.000,00 €	19.000,00 €	17.000,00 €	15.000,00 €	13.000,00 €
	Coordinador	2.000,00 €	20.000,00 €	18.000,00 €	16.000,00 €	14.000,00 €	12.000,00 €
	Técnico	2.000,00 €	19.000,00 €	17.000,00 €	15.000,00 €	13.000,00 €	11.000,00 €
	Auxiliar	2.000,00 €	18.000,00 €	16.000,00 €	14.000,00 €	12.000,00 €	10.000,00 €
III. Técnicos de Oficina	Analista	2.500,00 €	28.500,00 €	26.000,00 €	23.500,00 €		
	Analista Programador	1.000,00 €	23.500,00 €	22.500,00 €	21.500,00 €		
	Programador	1.000,00 €	19.000,00 €	18.000,00 €	17.000,00 €	16.000,00 €	15.000,00 €
	Diseñador	1.500,00 €	24.000,00 €	22.500,00 €	21.000,00 €	19.500,00 €	18.000,00 €
	Técnico de explotación	3.000,00 €	22.500,00 €	19.500,00 €	16.500,00 €	13.500,00 €	10.500,00 €
	Técnico de hardware	3.000,00 €	22.500,00 €	19.500,00 €	16.500,00 €	13.500,00 €	10.500,00 €
	Técnico de sistemas	3.000,00 €	22.500,00 €	19.500,00 €	16.500,00 €	13.500,00 €	10.500,00 €
	Técnico de comunicaciones	3.000,00 €	22.500,00 €	19.500,00 €	16.500,00 €	13.500,00 €	10.500,00 €
	Administrador	3.000,00 €	22.500,00 €	19.500,00 €	16.500,00 €	13.500,00 €	10.500,00 €
Auxiliar técnico	500,00 €	11.000,00 €	10.500,00 €				
IV. Especialistas de Oficina	Director	3.000,00 €	27.000,00 €	24.000,00 €	21.000,00 €		
	Gerente	3.000,00 €	24.000,00 €	21.000,00 €	18.000,00 €		
	Responsable	3.000,00 €	20.000,00 €	17.000,00 €	14.000,00 €		
	Coordinador	2.000,00 €	16.000,00 €	14.000,00 €	12.000,00 €		
	Técnico	2.000,00 €	14.500,00 €	12.500,00 €	10.500,00 €		
	Auxiliar	1.000,00 €	11.000,00 €	10.000,00 €			
	Consultor	3.000,00 €	18.000,00 €	15.000,00 €	12.000,00 €		
V. Subalternos	Vigilante	500,00 €	11.500,00 €	11.000,00 €			
	Ordenanza, limpiador	500,00 €	10.700,00 €	10.200,00 €			
	Auxiliar	500,00 €	10.500,00 €	10.000,00 €			
VI. Oficios varios.	Oficial de primera	500,00 €	11.800,00 €	11.300,00 €			
	Oficial de segunda	500,00 €	11.000,00 €	10.500,00 €			
	Aprendiz	500,00 €	10.500,00 €	10.000,00 €			

(03/22.659/17)

