

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO “ZELENZA SOLUCIONES INTEGRALES, S.A.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. –02100301012020, para el período 01/01/2023 al 31/12/2027 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo “Zelenza Soluciones Integrales S.A.”

La empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. y los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo sito en la provincia de Albacete, en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de obligada observancia para la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. y en los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Albacete.

El presente Convenio afecta a la plantilla adscrita a la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. en sus centros de trabajo de la provincia de Albacete.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la provincia de Albacete.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a incrementos salariales, a partir del día 1 de enero de 2023.

La nueva clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el anexo I del presente Convenio Colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de enero de 2023.

De cara a la reclasificación profesional derivada de este Convenio Colectivo, la Empresa dispondrá de 6 meses desde la publicación del mismo en el DIARIO OFICIAL de la Comunidad de Castilla-La Mancha para encuadrar las anteriores categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles profesionales, todo ello con independencia de los efectos económicos contemplados en el párrafo anterior.

El presente Convenio Colectivo agotará su vigencia el 31/12/2027 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio del centro de trabajo que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo con anterioridad a los últimos tres meses de la vigencia o prorroga en curso, mediante la comunicación escrita de cualquiera de las partes.



Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Compensación. Absorción.

6.1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, 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.

6.2. 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.

Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas.

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

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

Artículo 8. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

Queda encomendada para la vigilancia e interpretación y aplicación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de su publicación y que estará formado por un mínimo de tres miembros de la dirección de la empresa o un representante legal autorizado por escrito y por un mínimo de tres miembros por parte del Comité de Empresa; siendo obligatoria la presencia de al menos el/la Presidente/a o mediante autorización escrita, del/la Secretario/a.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Castilla-La Mancha y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Pese a ser esta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 9. Período de prueba.

Área Técnica (1).

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2: 6 meses.

Grupo 2: 3 meses.

Área de Gestión Administrativa (2).

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2: 6 meses.

Grupo 3: 3 meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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 de la persona en la empresa. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento, IT por riesgo durante el embarazo, riesgo de embarazo, IT por riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al personal durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo salvo pacto en contrario.

Artículo 10. Nuevas contrataciones.

Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, excluyendo las destinadas a sustitución del personal o a la reorganización del personal del centro y/o mandos del mismo, estas se harán públicas mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios o medio digital de comunicación interna, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

Dichas comunicaciones y avisos harán constar la descripción de funciones (tareas y/o responsabilidades) objeto del puesto de trabajo, conocimientos y o titulación requerida (requisitos técnicos del perfil profesional: Formación y experiencia mínimos requeridos).

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

Las normas del presente artículo no serán de aplicación a los centros de trabajo que empleen menos de 150 personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro de trabajo.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Áreas 1 y 2 Grupo C.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva. Las vacantes de nueva creación o no englobadas en este punto se cubrirán libremente por la dirección de la empresa.

Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.

Los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta: La formación (titulación oficial y/o certificaciones y cursos complementarios), los méritos profesionales (previa evaluación del desempeño y valoración objetiva de su actividad profesional) y la experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del/la empresario/a que priman sobre los tres primeros.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRLET.

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

La empresa, cuando lo crea conveniente, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir. En igualdad de conocimientos (formación y experiencia profesional), tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquellos/as los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.

En caso de que existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, será el resultado de aplicar una prueba técnica y específica a ambos/as candidatos/as el criterio que otorgará la vacante.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, iniciándose de nuevo el proceso de selección.

En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, la empresa seguirá observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 12. Formación.

La persona trabajadora tendrá derecho, previa notificación y posterior justificación, al disfrute de los permisos necesarios para realizar exámenes oficiales que le permitan obtener un título académico reglado u oficial/profesional.

La persona trabajadora podrá solicitar temporalmente y por un período máximo de 3 meses la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la obtención del título académico reglado/oficial o profesional, siempre y cuando la solicitud no suponga perjuicio para el servicio en el que desempeña su actividad laboral y previo pacto y/o aprobación por parte de la empresa.

En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación oficial de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada.

La falta de asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen, así como por el nuevo marco normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo y el ámbito laboral y desarrollos normativos que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 13. Bolsa de estudios.

Cualquier persona de la plantilla con antigüedad superior a 1 año en la empresa, podrá solicitar a la empresa bolsa anual máxima y no acumulable de 225 euros, para la formación profesional (oficial o reglada) complementaria y relacionada con su actividad laboral, que deberá ser aprobada o reconocida por la empresa en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios oficiales tengan para la misma.

El tiempo destinado a la formación con aprovechamiento para la actividad laboral desempeñada en la empresa, se considerará en todo caso, tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14. Organización del trabajo. Dirección y control de la actividad laboral.

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

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo propios de su grupo y/o área profesional.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del Servicio.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del/la empresario/a o persona que en este/esta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel/ aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, y en su defecto, por lo usos y costumbres.

La persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por este o esta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico e independiente al seguimiento realizado a través de Seguridad Social o Mutua Laboral. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados a la persona trabajadora afectada.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

No obstante, de lo anterior, el empresario o empresaria y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención a FNI de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, la representación legal de los trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 15. Organización del trabajo. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 ET se acuerda una jornada máxima anual de 1.800 horas.

La dirección de la empresa, combinando en la medida de lo posible los deseos de la plantilla y las necesidades de producción, fijará y comunicará los horarios conforme a lo establecido en la Ley vigente.

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

En los centros de trabajo en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan centro de trabajo; sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los apartados precedentes.

Toda persona desplazada a otra sede, lugar de trabajo u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del lugar de trabajo de destino, si bien; en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento se respetarán las existentes en su sede o centro de trabajo de origen.

En los centros de trabajo que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de la empresa.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 150 horas de trabajo.

En la aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo diaria y semanal, previo pacto entre empresa y empleado/a respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siempre y cuando no se realicen en cómputo semanal más de 64 horas semanales.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto entre la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada se realizará en jornadas de trabajo completas dentro de los doce meses siguientes a la realización.

Cuando la persona trabajadora, en aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo, debe prolongar su jornada por encomendárselo su empresa, tendrá derecho a que la jornada se realice con una pausa de 45 minutos para la comida.

15.1. Jornada a turnos 24 x 7.

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, cuyo pacto constará por escrito, se podrán establecer turnos rotativos al amparo de lo dispuesto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal podrá ser contratado en la modalidad de turnos 24 x 7 (mañana, tarde, partido o noche), cuando estén vinculados a los contratos firmados con el cliente y que contengan dicha cláusula. Se incorpora esta modalidad también a los que estando actualmente contratados en la empresa, ya tuvieran recogido en su contrato que trabajan a turnos 24 x 7, a partir de la fecha de firma del Convenio.

Se considerarán horas nocturnas las que van desde las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana.

El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes, no podrá exceder de 104 horas.

Los turnos obligatoriamente serán rotatorios, sin perjuicio de que entre los miembros del grupo puedan consensuar el cambio de turno con autorización previa por parte de su responsable.

Los cambios de calendario o turno serán comunicados con un mínimo de 7 días de antelación, salvo fuerza mayor, sustitución de un compañero/a enfermo/a o que disfrute de días de permiso retribuido y que no permita planificación previa.

Todos aquellos aspectos que no estén explícitamente redactados en los puntos anteriores se regularán de acuerdo con la legislación laboral vigente.

15.2. Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados/as, permite que, cuando el tipo de actividad o Servicio lo requieran y permitan, previo pacto escrito entre empresa y empleado/a pueda proponerse a determinados empleados/as, desarrollar su trabajo desde la ubicación pactada entre ambos.

Artículo 16. Vacaciones.

Desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, todas las personas trabajadoras al servicio de la empresa o centros de trabajo sujetos a este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y dos días adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables.

No obstante, se mantendrán las mejoras que la empresa puedan aplicar las personas trabajadoras que presen servicio en ella.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en que se tenga establecido un período fijo anual para vacaciones para la totalidad de su plantilla.

Salvo que la empresa tenga establecido un período fijo anual de vacaciones para la totalidad de sus personas trabajadoras, el período de vacaciones podrá ser fraccionado (jornadas completas) por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

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 del ET, 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

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, 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) Cuatro días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pacientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso del disfrute de los 4 días será la persona trabajadora quien elija los días a disfrutar, no teniendo por qué ser los inmediatamente posteriores al hecho causante.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

En los supuestos b) y c) los permisos comenzarán en el primer día hábil siguiente, en los casos en los que los trabajadores hayan trabajado el día que se produce el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

d) Se establece una bolsa anual por trabajador de 40 horas para visitas médicas (que quedarán registradas y justificadas en el portal de personas) ya sean para la misma persona trabajadora o para el acompañamiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta bolsa de horas es intransferible y no acumulable de año en año.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo o la hija cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

Artículo 18. Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.



La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 19. Permisos sin sueldo.

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

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de 1 a 20 personas trabajadoras: Una persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 % del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento, proyecto o servicio.

Artículo 20. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada 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:

Son faltas leves:

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

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes. La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

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.

Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

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

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

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

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones muy graves a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

Se iniciará con una orden escrita del/la Jefe/a (representante legal o persona autorizada) de la empresa, con la designación del Instructor/a y del Secretario/a.

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 inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

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.

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

La empresa anotará en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Complemento de antigüedad.

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

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad será absorbible en cualquier caso.



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

Artículo 22. Prestación por enfermedad y accidente de trabajo.

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de la empresa, estén establecidas.

El personal está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas.

Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo

La empresa afectada por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad o accidente de trabajo de más de treinta días, complementará las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

Artículo 23. Movilidad funcional.

La movilidad funcional entre áreas de la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o competencias profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al área o grupo profesional, se realizará cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir la compensación (sea o no económica) pactada con la empresa, y que corresponda al puesto de trabajo desempeñado; cuando no se pueda diferenciar, transcurridos al menos 12 meses del trabajo prestado para un mismo nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio.

La persona afectada tendrá derecho a la compensación o retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 24. Movilidad geográfica.

La empresa podrá desplazar temporalmente a los trabajadores/as cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas

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

La notificación por parte de la empresa deberá hacerse por escrito y con la suficiente de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 70 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a. Cuando se den estas circunstancias, el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as no tendrán derecho a percibir compensación por gastos, pudiéndose acordar en estos supuestos otras posibles compensaciones por desplazamiento.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

Artículo 25. Dietas y desplazamientos.

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:



Áreas 1 y 2: 50 euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo de la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,19 euros por kilómetro.

En los desplazamientos realizados en vehículo cedido temporalmente por la empresa, la empresa abonará 0,07 euros por kilómetro cuando se trate de vehículo sencillo, y 0,011 euros cuando se trate de vehículo industrial.

En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

El trabajo que presten las personas trabajadoras contratadas en España al servicio de la empresa 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 personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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 sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

d) La dirección de la empresa informará periódicamente a la RLPT 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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 apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

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 persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 26.1. Horas festivas:

Se considerarán horas festivas las realizadas en jornadas efectivas de trabajo durante festivos locales, autonómicos y nacionales (en base a calendario laboral aplicable) marcando una compensación por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100.

No están incluidos en este punto los festivos especiales y/o libres compensatorios (excluimos sábados y domingos en los servicios o proyectos en los que estas jornadas son laborables por contrato y/o servicio como servicios con 24*7*365).

La compensación en tiempos equivalentes se acumulará en jornadas completas de al menos 8 horas, disfrutándolos dentro del año natural y como excepción, en los primeros dos meses del siguiente año natural.

Quien por necesidades del servicio trabaje en cualquiera de los considerados como festivos especiales (24 y 31 de diciembre a partir de las 20:00 horas de la tarde, 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero) se compensará

con un 1.75 de jornadas en libranza y una cantidad económica que se pactará entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 27. Dimisión de la persona trabajadora.

En caso de dimisión de la persona trabajadora 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, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de una jornada por cada día de retraso del preaviso.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando la persona trabajadora preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la penalización establecida en el párrafo segundo de este artículo, será igualmente parcial, en proporción correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 28 Excedencias.

28.1. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, “el/la trabajador/a 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

28.2. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

28.3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el/la trabajador/a 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.

Las excedencias contempladas en los apartados 28.2 y 28.3, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, centro de trabajo, proyecto/servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o servicio.

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/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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.

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

28.4. La excedencia establecida en los apartados 2 y 3 del presente artículo se comunicará por escrito a la empresa, a los únicos efectos de notificación, con una antelación mínima a su disfrute de, al menos, 15 días.

El resto de las excedencias contempladas en el presente artículo deberán solicitarse a la empresa con un preaviso por escrito de al menos 15 días.

Artículo 29. Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque este no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tiene la empresa y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan el establecimiento y planificación de acciones preventivas en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La empresa, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores/as, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b) Proporcionar a los/as trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- c) Dar las debidas instrucciones a los/as trabajadores/as.
- d) Pantallas de visualización de datos. En la utilización de las citadas pantallas se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

Artículo 30. Protección a la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el/la empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30.1. Armonización de la vida laboral y familiar.

Las personas trabajadoras en situación de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

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

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo,

tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo».

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

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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.

Artículo 30.2. Protección a los/las menores:

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores y trabajadoras.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 31. Tipos de contrato.

31.1 Contratos eventuales de duración determinada por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. La duración máxima de este tipo de contrato será de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

31.2. Contrato formativo (texto refundido de la Ley del ET, aprobado pro el RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre. Modificación artículo 11).

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el siguiente apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse período de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral,

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditación de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 32. Grupos profesionales. Áreas de actividad.

32.1. Áreas de actividad:

Los grupos profesionales enumerados a continuación engloban las distintas competencias profesionales y contenido general de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora) y se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

32.1.1. Área 1. Infraestructura TIC, Consultoría y Comercialización, Análisis y Desarrollo y Soporte Técnico. Servicios de Informática (medios y procesos) para terceros.

Se incluyen en esta área las actividades TIC realizadas para terceros y de carácter técnico o técnico administrativo detalladas a continuación:

Atención, gestión, administración, mantenimiento y soporte “in situ” o presencial y el soporte o mantenimiento “remoto” al usuario/a. En relación a los técnicos/as de atención a usuarios, realizarán diagnosis, resolución y cierre de incidencias y peticiones por las siguientes vías de entrada y salida: Mail, teléfono o sistemas de ticketing.

Soporte a nivel hardware, software, bases de datos, comunicaciones y redes, seguridad informática, sistemas operativos, herramientas de monitorización, explotación, servidores web, servidores de aplicaciones, etc.

En las actividades de soporte técnico software se incluyen en este grupo las realizadas para diseñar documentos base, ficheros y puesta a punto de aplicaciones, programación mediante los lenguajes de programación existentes, diseño y puesta a punto de programas, análisis y redacción o documentación de los mismos (aplicaciones)

En las actividades de carácter técnico hardware se incluyen las ejecutadas en el ordenador sobre aplicaciones, componentes de ordenadores y periféricos y en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Engloba este área las operaciones técnicas sencillas o complejas, principales o auxiliares propias del departamento de la empresa en que desarrolle sus funciones.

Actividades de instalación y plataformado de equipos, gestión de inventario de equipamiento informático o de comunicaciones, formación a usuarios, atención de primer, segundo o tercer nivel y resolución de incidencias simples, complejas o críticas. Realización de pruebas diagnósticas, soporte técnico remoto para personal de campo (personal propio y para terceros)

Actividades de consultoría relativas a definición de modelos operativos de negocio, funcionales, gestión del cambio y procesos. Estudio, análisis y configuración de soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes. Diseño de proyectos, integración e implantación de dichas soluciones. Definición, seguimiento y presentación de documentación técnica.

Elaboración, dirección y ejecución de la oferta técnica correspondiente al área de conocimiento o servicio y gestión con cliente. Análisis de licitaciones públicas y privadas, elaboración de memoria técnica, toma de datos de proyectos, elaboración de plantillas y documentación técnica asociada a la oferta y/o servicios existentes.



Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas unitarias, integración, implantación, seguimiento y documentación de nuevos sistemas de información o actualización de soluciones, servicios y productos ya existentes a terceros. Auditoría a terceros (productos y servicios), diseño, integración e implantación de dichas soluciones.

Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) para la realización de las funciones del negocio.

Desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante uso de herramientas y equipos informáticos. Gestión y actualización de base de datos de inventario y reporting asociado al proceso.

Asesoramiento tecnológico y/o técnico especializado en incidencias complejas que no pueden ser resueltas por los centros de atención general al cliente, identificado y diferenciando la incidencia del cliente, haciendo diagnóstico de la misma y resolviéndola mediante la interacción de los conocimientos adquiridos y la utilización de herramientas específicas.

Migración de soluciones técnicas, gestión de bajas/ altas y modificaciones de servicios. Elaboración de cuadro de mando e informes relacionados con el seguimiento de los niveles de servicio.

Servicios de operación y mantenimiento preventivo de los servicios de red. Atención, resolución y dispatching de incidencias y peticiones técnicas. Modificación de soluciones técnicas, realización de trabajos preventivos y correctivos internamente y para terceros.

Gestión y atención remota de requerimientos técnicos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas y técnico administrativas para terceros.

La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.

Cualquier otra actividad solicitada por clientes y definidas en nuestro objeto social.

32.1.2. Área 2. Área Técnico Administrativa. Servicios BPO, de backoffice y de Informática (medios y procesos) para terceros.

Se incluyen en esta área los servicios y actividades administrativas y de carácter técnico administrativo o de gestión presencial y remota con cliente (atención clientes) que colaboran con las áreas funcionales y/o técnicas de los distintos Servicios facilitando procesos y procedimientos corporativos.

Se incluyen por tanto los servicios y actividades de áreas en las que se realizan tareas gestión y apoyo técnico o administrativo necesarios para la realización de las funciones transversales del negocio.

Actividades administrativas, técnico administrativas o de soporte necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones y procesos de negocio a favor de terceros, así como la gestión de la tecnología que da soporte a esas funciones, operaciones y modelos o procesos. Recogida y explotación estadística de datos.

Los procesos de gestión de incidencias técnico administrativas y de backoffice que incluyen la recepción, documentación escrita y resolución de incidencias administrativas, técnicas y funcionales, desde la fase de diagnóstico a la tramitación/resolución.

Servicios de atención telefónica y/o presencial, información a terceros, helpdesk, gestión de pagos y cobros, soporte y gestión de actividad logística y/o medios de pago, venta, facturación y asistencia telefónica y/o presencial.

Recepción, recogida de datos y gestión de peticiones en herramientas de ticketing. Atención y comunicación interna con distintos departamentos involucrados en los procesos de implementación de servicios.

Gestión de datos de cliente en los sistemas, elaboración y actualización de inventario, seguimiento y citas con clientes, apertura, gestión y cierre de tickets.

Auditorías, recogida de datos, diagnóstico de incidencias. Dispatching de tickets, tipificación y gestión de incidencias administrativas en base a procedimientos establecidos.

Gestión y atención remota de requerimientos técnico administrativos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación. Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas y técnico administrativas para terceros.

La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.

Cualquier otra actividad solicitada por clientes y definidas en nuestro objeto social.

32.2. Grupos profesionales y niveles.

32.2.1. Grupo 1.

Pertencen a este grupo profesional las personas que por formación, conocimientos y amplia experiencia profesional dirigen, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos en el servicio o proyecto que lideran.

Realizan dichas actividades con un grado alto o muy alto de autonomía y amplia capacidad de supervisión, de lo que se exige una gran aportación personal.

La responsabilidad de sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas (positivas o negativas), tiene importantes efectos negativos o positivos en el funcionamiento de la empresa.

Tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias graves.

Personas con perfil profesional adecuado, con constatada experiencia profesional en las tareas del grupo y con conocimientos técnicos necesarios para dirigir, coordinar o liderar el servicio o proyecto.

32.2.1.1. ATG11. Responsable de Servicio Técnico

Personas con perfil profesional y competencial adecuado, amplia experiencia profesional en las tareas específicas del grupo. Puede llegar a impartir formación de procesos y formación técnica.

Actúa con iniciativa en las tareas que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados, y puede supervisar tareas de complejidad alta de las personas trabajadoras que están a su cargo. Tiene experiencia acreditada en la realización de sus tareas.

32.2.1.2. ATG12. Coordinador/a Técnico

Personas con perfil competencial y profesional adecuado, amplia experiencia profesional en las tareas específicas del grupo. Puede llegar a impartir formación de procesos y formación técnica.

Actúa con iniciativa en las tareas que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados, y puede supervisar tareas de las personas que están a su cargo. Tiene experiencia acreditada en la realización de las tareas propias del sector/servicio.

32.2.1.3. ATG13. Soporte Técnico Especialista

Posee los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión.

Puede impartir formación técnica. Es autónomo/a en la ejecución técnica de sus tareas.

32.2.1.4. GAG11. Responsable de Servicio

Personas con perfil profesional y competencial adecuado, amplia experiencia profesional en las tareas de gestión administrativa específicas del grupo. Puede llegar a impartir formación de procesos y formación de los proyectos y actividades propias del servicio.

Actúa con iniciativa en las tareas que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados, y puede supervisar tareas de complejidad alta de las personas trabajadoras que están a su cargo. Tiene experiencia acreditada en la realización de sus tareas.

32.2.1.5. GAG12. Coordinador/a

Personas con perfil competencial y profesional adecuado, amplia experiencia profesional en las tareas específicas del grupo. Puede llegar a impartir formación de procesos administrativos.

Actúa con iniciativa en las tareas que se le asignan.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados, y puede supervisar tareas de las personas que están a su cargo. Tiene experiencia acreditada en la realización de las tareas propias del sector/servicio.

32.2.2. Grupo 2.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con la operación y/o el soporte avanzado. Realizan tareas y actividades técnicas propias del sector, línea o área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos marcados y que dispongan de formación, conocimientos y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones técnicas con cierta autonomía, puede impartir formación técnica.

32.2.2.1. ATG21. Técnico Nivel II Especialista

Personas con perfil profesional adecuado, con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen conocimientos necesarios. Tienen amplia autonomía en la ejecución de tareas.

Trabaja con una amplia autonomía en las tareas asignadas, supervisa la consecución de objetivos, coordina y asigna actividades al grupo. Tiene suficiente experiencia profesional en las tareas propias de su grupo.

Trabaja con iniciativa, tiene alta capacidad de decisión y responsabilidad en el servicio o proyecto.

32.2.2.2. ATG22. Técnico/a de Nivel II

Personas con perfil profesional adecuado, con conocimientos necesarios y experiencia profesional suficiente en las tareas del grupo.

Tiene conocimientos de las tareas técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión.

Puede impartir formación técnica, es autónomo/a en la ejecución de sus tareas.

Gestionan la base de datos de inventario, incluyendo la actualización de la base de datos y el reporting asociado a la misma. Realiza servicios de operación y mantenimiento preventivo orientado al mantenimiento de la red.

Responsables de la resolución y realización de dispatching entre grupos (incidencias/peticiones técnicas).

Responsables de la realización de pruebas con terceros (técnicos de red de campo, proveedores externos) orientadas a restablecer el servicio.

Mantienen la interlocución con terceros, gestionan y tramitan la apertura y seguimiento de incidencias o peticiones técnicas.

Gestionan accesos a instalaciones de clientes para realizar trabajos preventivos y/o correctivos.

Son responsables de la comunicación, gestión y ejecución de trabajos programados orientados a prevenir posibles incidencias.

Encargados/as de proponer soluciones técnicas. Realizar migraciones, portabilidades y monitorizar la red individualmente y/o de forma personalizada.

Gestionan bajas de servicio, priorizaciones y son responsables del reporting orientado a mantener niveles de servicio y mejoras continuas.

Elaboran cuadros de mando (seguimiento tickets pendientes y analizan la evolución periódica de la gestión del servicio).

Diseñan y soportan soluciones para terceros. Analizan las necesidades y diseño técnico de cliente, elaboran ofertas económicas y documentación técnica. Analizan licitaciones públicas y privadas (documentación, viabilidad de proyecto...).

Elaboran memoria técnica para las licitaciones y dan soporte remoto que permite resolver a nivel técnico dudas de terceros. Mantienen interlocución con cliente para la toma/revisión de requisitos y para la defensa del proyecto.

Preparan plantillas para la configuración de equipos de cliente o terceros y los configuran en remoto, realizan el soporte avanzado y demás tareas de su puesto con autonomía.

32.2.2.3. ATG23. Técnico/a de Nivel I Senior 24*7*365

Personas con perfil profesional y conocimientos adecuados que realizan tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y/o media y con supervisión en turnos 24*7*365, que hayan superado la evaluación del desempeño para realizar estas funciones. Propone mejoras en los procesos que se le asignan aunque carece de capacidad para tomar decisiones.

Gestiona la base de datos de inventario, incluyendo la actualización y el reporting asociado. Realiza las actividades de operación y mantenimiento preventivo de la red. Resuelve y realiza dispatching a otros grupos (de incidencias o peticiones técnicas).

Mantiene la interlocución con terceros durante la apertura y seguimiento de las incidencias o peticiones técnicas. Realiza pruebas con terceros (técnicos de campo o proveedores externos) orientados al mantenimiento o restablecimiento del Servicio.

Gestiona accesos a instalaciones de cliente para la realización de trabajos preventivos y correctivos. Comunica, gestiona y ejecuta trabajos programados orientados a prevenir posibles incidencias. Modifica soluciones

técnicas de complejidad media. Ejecuta migraciones, portabilidades, priorizaciones y bajas de servicio. Lidera la monitorización individualizada o personalizada en turno.

Ejecuta los servicios de reporting orientados a mejorar y mantener los niveles de servicio y mejoras continuas.

Elaboran y mantienen cuadros de mando de tickets pendientes y realizan el reporting.

32.2.2.4. ATG24. Técnico/a de Nivel I Senior

Personas con perfil profesional y conocimientos adecuados que realizan tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y/o media, que hayan superado la evaluación del desempeño para realizar estas funciones. Propone mejoras en los procesos que se le asignan aunque carece de capacidad para tomar decisiones.

Gestiona la base de datos de inventario, incluyendo la actualización y el reporting asociado. Realiza las actividades de operación y mantenimiento preventivo de la red. Resuelve y realiza dispatching a otros grupos (de incidencias o peticiones técnicas).

Mantiene la interlocución con terceros durante la apertura y seguimiento de las incidencias o peticiones técnicas. Realiza pruebas con terceros (técnicos de campo o proveedores externos) orientados al mantenimiento o restablecimiento del Servicio.

Gestiona accesos a instalaciones de cliente para la realización de trabajos preventivos y correctivos. Comunica, gestiona y ejecuta trabajos programados orientados a prevenir posibles incidencias. Modifica soluciones técnicas de complejidad media. Ejecuta migraciones, portabilidades, priorizaciones y bajas de servicio. Lidera la monitorización individualizada o personalizada en turno.

Ejecuta los servicios de reporting orientados a mejorar y mantener los niveles de servicio y mejoras continuas.

Diseña y da soporte a soluciones a cliente, elabora ofertas económicas y documentación técnica.

Da soporte remoto y resuelve dudas técnicas con cliente. Da soporte a la viabilidad de la solución técnica: interlocución con tecnología y posibles proveedores y fabricantes.

Configura plantillas, toma de datos y configura equipos de cliente en remoto.

32.2.2.5. ATG25. Técnico/a de Nivel I 24*7*365

Personas con conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo en turnos 24*7*365

Gestionan bases de datos, inventario, actualizan la base de datos y realizan el reporting.

Realiza tareas de operación y mantenimiento preventivo orientado a mantener la red de cliente, resuelve y realiza el dispatching a grupos internos (incidencias/peticiones técnicas) y realiza pruebas con terceros (técnicos de campo y/o proveedores externos orientados a restablecer y mantener niveles de calidad del Servicio)

Mantiene la interlocución con terceros, realiza la apertura y seguimiento de incidencias y peticiones técnicas.

Gestiona los accesos a instalaciones de cliente final, realiza trabajos programados preventivos y correctivos.

Comunica, gestiona y ejecuta trabajos programados orientados a prevenir posibles incidencias. Realiza modificaciones de soluciones técnicas, ejecuta migraciones y portabilidades. Monitoriza la red de cliente y gestiona bajas de servicio o priorizaciones. Diseña y da soporte a soluciones de cliente. Analiza las necesidades de cliente, participa en la elaboración de ofertas económicas y documentación técnica. Da soporte remoto para resolver dudas técnicas con cliente final. Participa en la toma de datos de los proyectos propios del servicio y prepara plantillas para la configuración de equipos de cliente (también por conexión remota).

32.2.2.6. ATG26. Técnico/a de Nivel I

Personas con perfil profesional y conocimientos adecuados que realizan tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja.

Gestionan bases de datos, inventario, actualizan la base de datos y realizan el reporting.

Realiza tareas de operación y mantenimiento preventivo orientado a mantener la red de cliente, resuelve y realiza el dispatching a grupos internos (incidencias/peticiones técnicas) y realiza pruebas con terceros (técnicos de campo y/o proveedores externos orientados a restablecer y mantener niveles de calidad del Servicio)

Mantiene la interlocución con terceros, realiza la apertura y seguimiento de incidencias y peticiones técnicas.

Gestiona los accesos a instalaciones de cliente final, realiza trabajos programados preventivos y correctivos.

Comunica, gestiona y ejecuta trabajos programados orientados a prevenir posibles incidencias. Realiza modificaciones de soluciones técnicas, ejecuta migraciones y portabilidades. Monitoriza la red de cliente y gestiona bajas de servicio o prioritizaciones. Da soporte remoto para resolver dudas técnicas con cliente final.

Y prepara plantillas para la configuración de equipos de cliente (también por conexión remota).

Diseña y da soporte de nivel intermedio a soluciones a cliente estándar, analiza las necesidades de cliente, elabora ofertas económicas y documentación técnica.

32.2.2.7. GAG21. Tramitador/a Senior

Personas con conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo que ejecutan tareas administrativas de alta complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional, que hayan superado la evaluación del desempeño para realizar esas funciones.

Controla y verifica información y datos del proyecto, realiza el seguimiento la aceptación del diseño y mantiene la comunicación con otras áreas internas involucradas en los procesos de implementación del servicio.

Planifica la implementación de herramientas y su ajuste en calendario. Confirma con cliente final o con terceros fecha y hora de instalaciones. Registra y actualiza la información en los sistemas (inventario) y realiza auditorías de las implantaciones.

Es responsable de recepcionar y dar la bienvenida a cliente. Recoge los datos necesarios para la apertura, tramitación y resolución de tickets. Realiza el diagnóstico y propone soluciones en llamada o a través de gestión administrativa a cliente o a terceros.

Tipifica tickets en función de procesos y procedimientos. Realiza el dispatching según procesos y procedimientos y escala tickets a los grupos de backoffice en caso de no poder resolverlo en llamada. Comunica por mail a cliente cualquier novedad o actualización sobre la actividad propia del servicio.

32.2.2.8. GAG22. Tramitador/a

Personas con conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo que ejecutan tareas administrativas de media/baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Controla y verifica la información del servicio, acepta y realiza el seguimiento en el diseño del proyecto, mantiene la comunicación con los departamentos internos involucrados en los procesos e implementación de servicio. Gestionan citas con clientes, confirman fecha y horario de instalaciones, registran y actualizan datos en inventario y sistemas.

Realizan auditorías de implantaciones, recepcionan y dan la bienvenida a cliente, recogen datos para la gestión, tramitación y resolución de tickets abiertos. Realizan diagnóstico y tratan de proponer soluciones.

Realizan la tipificación de tickets en función de procesos y procedimientos internos, realizan el dispatching en función de procesos y procedimientos y son quienes escalan los tickets a los grupos de backoffice cuando no es viable resolverlo durante la llamada.

Comunica por mail a cliente cualquier novedad o actualización sobre la actividad propia del servicio.

32.2.3. Grupo 3.

32.2.3.1. ATG31. Becario/a

Personas sin conocimientos necesarios ni experiencia profesional en las tareas del grupo. Ejecutan tareas técnicas o técnico administrativas sujetas a instrucciones de trabajo por parte del tutor o tutora y que se ajustan al plan de formación de cada caso.

Las actividades asignadas son sencillas, se ajustan a cada perfil personal y profesional y están tuteladas.

32.2.3.2 GAG31. Auxiliar Administrativo senior 24*7*365

Personas con conocimientos necesarios o formación adecuada, pero poca experiencia profesional en las tareas de grupo, que hayan superado la evaluación del desempeño de la empresa para realizar esas funciones. Ejecuta tareas administrativas de complejidad media o medio-alta sujetas a instrucciones de trabajo.

Controla y verifican información y datos del proyecto, realizan el seguimiento del diseño del proyecto además de su aceptación. Atienden y comunican con terceros (áreas usuarias internas) actualizaciones sobre los procesos de gestión o implementación de los servicios.

Gestionan las citas con cliente, planifican e implementan herramientas. Se responsabilizan de confirmar con el cliente fecha y horario previsto para instalaciones. Registran y actualizan información en inventario y sistemas. Realizan auditorías de implantaciones, recepcionan al cliente y recogen datos o información necesaria para la apertura, gestión y resolución de tickets.

32.2.3.3. GAG32. Auxiliar Administrativo 24*7*365

Personas con conocimientos necesarios o formación adecuada, pero poca experiencia profesional en las tareas de grupo. Ejecuta tareas administrativas de complejidad media o medio-baja sujetas a instrucciones de trabajo y desempeña su actividad profesional en régimen de turnos.

Controla y verifican información y datos del proyecto, realizan el seguimiento del diseño del proyecto además de su aceptación. Atienden y comunican con terceros (áreas usuarias internas) actualizaciones sobre los procesos de gestión o implementación de los servicios.

Gestionan las citas con cliente, planifican e implementan herramientas. Se responsabilizan de confirmar con el cliente fecha y horario previsto para instalaciones. Registran y actualizan información en inventario y sistemas. Realizan auditorías de implantaciones, recepcionan al cliente y recogen datos o información necesaria para la apertura, gestión y resolución de tickets de complejidad baja.

32.2.3.5 GAG33. Becario/a.

Personas sin conocimientos necesarios ni experiencia profesional en las tareas del grupo. Ejecutan tareas administrativas o técnico administrativas sujetas a instrucciones de trabajo por parte del tutor o tutora y que se ajustan al plan de formación de cada caso.

Las actividades asignadas son sencillas, se ajustan a cada perfil personal y profesional y están tuteladas.

Artículo 33. Conceptos retributivos.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

a) Salario base.

b) Prorrata pagas extra.

Artículo 34. Salario base y pagas extras.

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona contratada en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Una, en el mes de julio, y otra, en el mes de diciembre. Cada paga extra consistirá en el importe reflejado en la columna de salario base mes de cada categoría. Estas dos pagas extras se prorratearán de forma mensual.

La fórmula del cálculo del prorrateo de la paga será el siguiente:

Artículo 35. Incrementos salariales.

Los salarios de las tablas salariales para el 2024 se actualizarán en función del IPC de 2023. Si el IPC del año 2023 fuese superior al 1,5 %, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 1,5 %.

Los salarios de las tablas salariales para el 2025 se actualizarán en función del IPC de 2024. Si el IPC del año 2024 fuese superior al 1,5 %, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 1,5 %.

Los salarios de las tablas salariales para el 2026 se actualizarán en función del IPC de 2025. Si el IPC del año 2025 fuese superior al 1,5 %, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 1,5 %.

Los salarios de las tablas salariales para el 2027 se actualizarán en función del IPC de 2026. Si el IPC del año 2026 fuese superior al 1,5 %, el límite máximo de la revisión se situará en el mencionado 1,5 %.

La empresa retribuirá, en su caso, los atrasos en el plazo de los tres meses posteriores a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL.

Artículo 36. Complementos salariales.

36.1. Plus de turnicidad.

El plus de turnicidad no se percibirá por aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para prestar su trabajo en turnos rotativos o rotatorios

Artículo 37. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género.

La empresa aplicará el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los distintos aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

La transparencia retributiva se aplicará en los términos establecidos en el RD 902/2020 a través de los siguientes instrumentos: Registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1 ET vincula a todas las empresas del sector, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan.

Se deben valorar:

La naturaleza de las funciones: Contenido esencial establecido tanto legal o convencionalmente, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Condiciones educativas: Cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.

Condiciones profesionales y de formación, cualificación de la persona trabajadora que tenga conexión con el desarrollo de la actividad (experiencia, formación no reglada).

Condiciones laborales y factores relevantes en el desempeño de la actividad.

Según el artículo 22.3 ET se revisarán los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales en los que estén adscritos las personas trabajadoras para asegurar que se respeta el principio de igual retribución para puestos de igual valor, aplicando los tres criterios siguientes:

Adecuación: Factores relevantes para el puesto.

Totalidad: Tener en cuenta todas las condiciones del puesto sin invisibilidad o infravalorar ninguna.

Objetividad: Mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta para fijar la retribución.

Según el artículo 28.2 ET todas las empresas están obligadas a llevar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Auditoría retributiva. Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva conforme al artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, previa a la negociación de dicho plan de igualdad.

Las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva conforme al artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, previa a la negociación de dicho plan de igualdad.

37.1 Medidas dirigidas a promover igualdad de trato y de oportunidades.

Las medidas positivas implantadas y dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres serán:

1. Impulsar equipos de trabajo igualitarios fomentando la colaboración entre personas trabajadoras.

2. Elaboración e impartición de formación específica en materia de Igualdad, elaborando normativas internas que se adapten a la legislación vigente.

3. Uso de la perspectiva de género en el reclutamiento, formación y en los procesos de promoción interna.

4. Reconocer públicamente los logros de las mujeres por sus buenos resultados laborales.

Artículo 38. Delegados y delegadas de Prevención.

Conforme al tenor literal del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

Los/as delegados/as de Prevención serán designados por y entre los/las representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 delegados de Prevención.

Artículo 39. Derecho supletorio.

En todo aquello no previsto por el actual Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de Opinión Pública.

Anexo I. Tablas salariales

AREA	GRUPO	categoría	PUESTO	SBRUTO ANUAL	PLUSES	SALARIO TOTAL	S BRUTO MES	S BASE	PPE
AREA TÉCNICA	GRUPO 1	ATG11	Responsable de servicio	23.000 €	Consolidado responsabilidad	23.000 €	1.916,67 €	1.642,86 €	273,81 €
		ATG12	Coordinador/a	21.000 €	Consolidado responsabilidad	21.000 €	1.750,00 €	1.500,00 €	250,00 €
		ATG13	Soporte especialista	20.000 €	Consolidado disponibilidad	20.000 €	1.666,67 €	1.428,57 €	238,10 €
	GRUPO 2	ATG21	Técnico/a N2 Especialista	19.000 €	Consolidado N2 sin turni	19.000 €	1.583,33 €	1.357,14 €	226,19 €
		ATG22	Técnico/a N2	17.000 €	Consolidado N2 sin turni	17.000 €	1.416,67 €	1.214,29 €	202,38 €
		ATG23	Técnico/a N1 Senior 24x7	16.800 €	Consolidado turnicidad	16.800 €	1.400,00 €	1.200,00 €	200,00 €
		ATG24	Técnico/a N1 Senior	16.200 €	Sin turnicidad	16.200 €	1.350,00 €	1.157,14 €	192,86 €
		ATG25	Técnico/a N1 24x7	15.900 €	Consolidado turnicidad	15.900 €	1.325,00 €	1.135,71 €	189,29 €
		ATG26	Técnico/a N1	15.120 €	Sin turnicidad	15.120 €	1.260,00 €	1.080,00 €	180,00 €
	GRUPO 3	ATG31	Becario/a	Según convenio		Según convenio			
AREA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GRUPO 1	GAG11	Responsable de servicio	21.000 €	Consolidado responsabilidad	21.000 €	1.750,00 €	1.500,00 €	250,00 €
		GAG12	Coordinador/a	19.000 €	Consolidado responsabilidad	19.000 €	1.583,33 €	1.357,14 €	226,19 €
	GRUPO 2	GAG21	Tramitador/a Senior	17.000 €		17.000 €	1.416,67 €	1.214,29 €	202,38 €
		GAG22	Tramitador/a	15.120 €		15.120 €	1.260,00 €	1.080,00 €	180,00 €
	GRUPO 3	GAG31	Auxiliar administrativo Senior 24x7	15.900 €	Consolidado turnicidad	15.900 €	1.325,00 €	1.135,71 €	189,29 €
		GAG32	Auxiliar administrativo 24x7	15.120 €	Consolidado turnicidad	15.120 €	1.260,00 €	1.080,00 €	180,00 €
		GAG33	Becario/a	Según convenio		Según convenio			

Anexo II. Festivos especiales

Plus festivo especial guardias * 24 h: 80 €

Plus festivo especial presencial * jornada 8 h: 150 €

* Plus festivo especial establecido para 24 y 25 de diciembre (parte proporcional del turno de tarde del 24 a partir de las 20:00 h, turno de noche del 24, turno de mañana del 25, turno de tarde del 25 y turno de noche del 25).

* Plus festivo especial establecido para 31 de diciembre y 1 de enero (parte proporcional del turno de tarde del 31 a partir de las 20:00 h, turno de noche del 31, turno de mañana del 1, turno de tarde del 1 y turno de noche del 1).

* Plus festivo especial establecido para 5 y 6 de enero (parte proporcional del turno de tarde del 5 de enero a partir de las 20:00 h, turno de noche del 5, turno de mañana del 6 y turno de tarde del 6).

Albacete, 16 de mayo de 2023.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

12.321