

Divendres, 18 d'agost de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 20 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de l'empresa Inet Inst, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101822012017)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inet Inst, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de desembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inet Inst, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101822012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INET INST, SL PER ALS ANYS 2016-2019.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de obligada observancia al centro de trabajo que la empresa INET tiene en Cataluña.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo será de aplicación a nivel provincial para toda Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa INET.

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial, y desde esa fecha resultará de aplicación.

La vigencia del convenio será del 1 de enero de 2016 y finalizará a 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

El convenio podrá denunciarse hasta tres meses antes del término de su vigencia, mediante entrega del escrito de denuncia a la otra parte.

Denunciado el presente convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

Divendres, 18 d'agost de 2017

---

## Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

## Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

## Artículo 8. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que 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 otra causa.

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 aplicables, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

## Artículo 9. Respeto de las mejoras adquiridas.

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

## Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales G1, G2 y G3, ni de tres meses para los demás trabajadores, grupos profesionales G4, G5 y G6, excepto para los aprendices o contratos en formación, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

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

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

## Artículo 11. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Para los trabajadores con las categorías profesionales incluidas en los grupos profesionales del artículo 13 de este convenio, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15 1 b). del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período máximo admitido por dicho precepto de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los 12 meses.

Divendres, 18 d'agost de 2017

---

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

Artículo 12. Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.

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

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

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

Artículo 13. Clasificación profesional.

La asignación de cada persona trabajadora y del puesto de trabajo a los diferentes Grupos y funciones Profesionales será el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

Conocimientos:

Se entiende por tales los precisos para el desempeño de la función adquiridos a través de la formación académica y la experiencia en el ejercicio práctico de la profesión, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

Iniciativa y autonomía:

Recoge este factor el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Complejidad:

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Responsabilidad:

Grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, teniendo en cuenta un desempeño normal de las funciones encomendadas.

Capacidad de dirección:

Grado de supervisión y ordenación de tareas, naturaleza del colectivo que es supervisado. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Titulaciones profesionales y/o académicas:

Es facultad de la empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes para la organización de los trabajos.

Grupos profesionales.

El personal sujeto a este convenio se clasificará en función de los factores anteriormente expuestos en los grupos y funciones profesionales y niveles funcionales que se enumeran a continuación. Los grupos profesionales del 1 al 6, están indicados por orden jerárquico de menor a mayor relevancia dentro de la estructura organizativa de la empresa.

La reseña de los grupos profesionales, funciones profesionales y sus niveles funcionales que se establecen en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tenerlos cubiertos, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que se desarrollen en la empresa.

Divendres, 18 d'agost de 2017

---

### GRUPO PROFESIONAL 6 – OPERARIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas en el ámbito operativo básico, funciones de producción, servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.

Se incluyen:

Programador junior.  
Operador agendador inicial.  
Operario logístico inicial.  
Técnico campo/soporte inicial.  
Auxiliares en general.  
Auxiliares administrativos.  
Courier.

### GRUPO PROFESIONAL 5 – TECNICOS B.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento y experiencia profesional, tiene atribuidas en el ámbito operativo avanzado funciones de producción, desarrollo, atención, soporte y mantenimiento.

Se incluyen:

Técnico de campo.  
Técnico soporte.  
Técnico taller.  
Técnico agendador especialista.  
Programador.  
Técnico filtro.  
Técnico administrativo.

### GRUPO PROFESIONAL 4 – TÉCNICOS A.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de análisis, diseño, desarrollo, implementación y mantenimiento de soluciones informáticas, así como funciones de soporte técnico avanzado en todas las áreas de la empresa.

Se incluyen:

Administrador de sistemas.  
Técnico de sistemas/comunicaciones.  
Analista programador.  
Técnico de producto.  
Técnico gestor de proyectos.  
Técnico especialista en campo/soporte.

### GRUPO PROFESIONAL 3 – MANDOS INTERMEDIOS B.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de mando o de responsabilidad funcional, incluyendo tareas de planificación, coordinación y organización de recursos pertenecientes a los grupos 1,2 y 3; con autonomía y capacidad de supervisión, acorde con las políticas corporativas.

Se incluyen:

Jefe de equipo.  
Supervisor agendadores.  
Jefe de área.

Divendres, 18 d'agost de 2017

---

### GRUPO PROFESIONAL 2 – MANDOS INTERMEDIOS A.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de mando o de responsabilidad funcional, de planificación, coordinación y organización de recursos pertenecientes a la totalidad de los grupos profesionales de convenio, con autonomía y capacidad de supervisión, y acordes con las políticas corporativas. Pueden tener atribuidas funciones de venta de productos y servicios adecuados a las necesidades del cliente, responsabilizándose de la gestión del mismo, o bien de asesoramiento en la propuesta de soluciones, la transformación de procesos y optimización de los recursos.

Ejercen por delegación empresarial las facultades de organización y/o control de la actividad laboral, de acuerdo en el art. 20 del ET, así como funciones como son las de representación de las empresas frente a terceros para llevar a cabo determinadas actividades relativas a su función profesional.

Se incluyen:

Gestores de servicio.  
Gestores de cliente.  
Gestores de área.

### GRUPO PROFESIONAL 1 – TITULADOS.

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funciones de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Titulados superiores.  
Titulados de grado medio.

#### Artículo 14. Trabajos de categoría superior.

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador deberá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.
2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.
3. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.
4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

#### Artículo 15. Trabajos de categoría inferior.

Conforme al tenor literal del vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, "En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores".

#### Artículo 16. Jornada laboral.

1. Hasta el 31 de diciembre de 2016 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para los trabajadores. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo De acuerdo con lo establecido en el artículo 37. 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

Divendres, 18 d'agost de 2017

---

2. A partir del año 2017 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.795, para el año 2018 será de 1.790 y para el año 2019 será de 1.790.

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

4. Todo trabajador desplazado a otra empresa por razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

5. La elaboración del calendario, previa información a la representación legal de los trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica a continuación.

6. Flexibilidad estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, INET podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

### Artículo 17. Vacaciones.

1. El período anual de vacaciones será de 23 días laborables retribuidos.

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

3. Conforme al tenor literal del último párrafo del vigente artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores:

"Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan".

### Artículo 18. Permisos retribuidos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37 3 b del Estatuto de los Trabajadores:

"2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días". En el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de 4 días.

c) 4 días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) 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 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Divendres, 18 d'agost de 2017

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

g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37 3 f del Estatuto de los Trabajadores, "Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".

### 2. Visitas al médico.

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio Catalán de la Salud o al homólogo de las otras provincias, si el horario de consulta coincide con el de trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica con un máximo de 3 horas al año a partir del año 2017.

En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 10 horas anuales para el año 2017, las cuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

Para los años 2018–2019 se establecen 12 horas al año.

### 3. Asuntos propios.

Se estable para el año 2016-2017, 1 día laborable de asuntos propios;

Para el año 2018-2019: 2 días de asuntos propios.

La concesión de este permiso por parte de la dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. El trabajador tendrá la obligación de avisar con un mínimo de 48 horas.

### Artículo 19. Permisos sin sueldo.

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

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de 15 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 2 o más empleados.

De 1 a 20 trabajadores: 1 trabajador.

De 21 a 50 trabajadores: 2 trabajadores.

De 51 a 100 trabajadores: 3 trabajadores.

De más de 100 trabajadores: Más del 3% del personal.

### Artículo 20. Percepciones económicas.

1. Todos los trabajadores percibirán como conceptos fijos el salario base y el plus convenio, en cómputo anual por grupos y categorías profesionales, de acuerdo con lo que figura en el anexo I: Tabla salarial.

2. Asimismo, percibirán una retribución variable que establecerá la empresa por cada proyecto determinándose en cada caso la cuantía y el objetivo. Estos se entregarán por escrito a cada uno de los participantes por anticipado.

3. Los trabajadores titulados de grado superior o medio que accedan a su primer empleo como tales y los mismos contratados en prácticas, conforme al artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el citado plus al cumplirse un año de la relación laboral. Estos contratos se formalizarán, en todo caso, por escrito y se presentarán a registro en la Oficina de Empleo correspondiente, sin cuyos requisitos no tendrá validez alguna la supresión del plus de convenio pactada en el párrafo anterior.

4. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.



Divendres, 18 d'agost de 2017

5. Salario nuevo ingreso: Retribuye la contratación inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo, de carácter técnico, que presten servicios para empresas de telefonía. Se fija un salario de ingreso para cada uno de los grupos profesionales, este salario se distribuirá con salario base, plus convenio y complemento servicio técnico bucle.

El período para contemplar dicha adecuación se establece según grupo profesional:

- Grupo 5: 6 meses.
- Grupo 4 y 3: 9 meses.
- Grupo 2: 12 meses.
- Grupo 1: 18 meses.

Artículo 21. Gratificación por matrimonio o nacimiento de hijo.

Todos los trabajadores percibirán una gratificación única en caso de contraer matrimonio de alta en la empresa consistente en 150 EUR brutos.

Asimismo, en el caso de nacimiento de hijo recibirán por una sola vez la suma de 150 EUR brutos.

Para el año 2018 y 2019 se establece 170 EUR brutos.

Esta gratificación no tendrá carácter salarial y no computará como tal.

Artículo 22. Bolsa de estudios.

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 EUR, para su formación profesional, que les será reconocida o no en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 23. Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en 5 trienios del 5% cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, 3 trienios siguientes del 10% cada uno, y un último trienio del 5% del indicado salario.

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

Artículo 24. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% del salario, se aplicará en aquellos casos en que haya hospitalización. Para el resto de casos se aplicarán las normas establecidas por Seguridad Social.

2. En Accidente de trabajo, se regirán según normas de Seguridad Social.

3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las 48 horas habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada.

En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 25. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

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



Divendres, 18 d'agost de 2017

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

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año (el primero a efectos de la paga extra de julio, y el segundo a los de la paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo, en primer lugar se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de 30 (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a 31 (1 mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán 2 unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre 6 y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por el trabajador.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

d) La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

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

Artículo 27. Complemento de Servicio Técnico Bucle.

Dado que el ritmo e intensidad de trabajo de los empleados, de carácter técnico, que presten servicios para empresas de telefonía puede ser alto, percibirán dicho concepto mientras ocupen un puesto de trabajo en dicha sección, no siendo dicho concepto consolidable, de acuerdo con lo que establece en el art. 26.3 del estatuto de los trabajadores. Se tendrá en cuenta lo establecido en el art. 20.5 del presente convenio.

Artículo 28. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los siguientes, se retribuirá:

Dieta completa: 33,85 EUR/día.

Divendres, 18 d'agost de 2017

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador la empresa abonará para el año 2016 a 0,17 EUR (28 PTAS) por kilómetro.

Para el año 2017 será a 0,21 EUR.

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50%.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a 60 días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador haga uso de su derecho de estancia de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

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

5. El importe de las dietas para los desplazamientos que se produzcan fuera del territorio español será de 50 EUR/día para todas las categorías.

Artículo 29. Plus Disponibilidad.

Para guardias de 24x7 se compensarán según tipología como día laborable, día de fin de semana, festivo y festivo especial (25 de diciembre – 26 de diciembre – 01 de enero – 06 de enero)

Artículo 30. Plus nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con lo acordado en cada área.

Artículo 31. Incentivos producción.

Se implantará a cada proyecto un sistema de incentivos de producción, consultado con el Comité de empresa, aplicando una cláusula mínima de productividad.

Artículo 31. Dimisión del trabajador.

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma, con un mínimo de 15 días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del centro de trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Excedencias.

1. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, "2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Divendres, 18 d'agost de 2017

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

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

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

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

Artículo 33. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. Las empresas facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

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

Artículo 33. Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980: APNDL 13091).

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

Artículo 34. Comités de empresa o de centro de trabajo.

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

- a) Ser informado trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
- f) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Divendres, 18 d'agost de 2017

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

Artículo 35. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

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

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

Artículo 36. Prácticas anti-sindicales.

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

Artículo 37. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

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

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

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

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

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 v apartados 1 a 4 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 (RCL 1995 3053) de Prevención de Riesgos Laborales.

"Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

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

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

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

Divendres, 18 d'agost de 2017

### Artículo 38. Protección de la maternidad.

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

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45 1 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995,997), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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

Hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal.

De 31 a 49 habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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. Armonización de la vida laboral y familiar.

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo 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

Divendres, 18 d'agost de 2017

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 periodo 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. El trabajador deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria".

Quien ejercite este derecho, por su voluntad, podrá 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 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 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".

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

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

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

3. Los trabajadores y trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

a) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la persona afectada.

b) A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario de acuerdo con se establezca de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en defecto de esto, esta determinación corresponderá a la persona afectada.

c) A ocupar preferentemente otro lugar de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el caso que la persona trabajador haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar al trabajador las vacantes existentes o aquellas que se puedan producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de 6 meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los 6 meses podrá optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la citada obligación de reserva.

d) Así mismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.



Divendres, 18 d'agost de 2017

e) Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por esta situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efecto de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las personas trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la citada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la persona trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Artículo 40. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

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

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 41. Faltas y sanciones.

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

A) Se consideran faltas leves:

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

- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo. (En su caso 24 horas siguientes). La no comunicación de los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o empresa, y no comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- Falta de atención y diligencia con los clientes.

- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios, (incluidos los compañeros/as, clientes y/o proveedores).

- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.



Divendres, 18 d'agost de 2017

---

- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, excluida la falta 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.
- La negligencia, descuido y uso indebido de los medios facilitados por la empresa para el desempeño diario del desarrollo del trabajo.
- La negligencia también se entenderá como la impuntualidad no justificada en la entrada en la entrada y salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de transcurridos 4 días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, queda englobado en el abuso confianza suplantar la identidad de un usuario, y realizar acciones en nombre de tal.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad;
- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa;
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La embriaguez durante el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma;
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo 1 día.

Divendres, 18 d'agost de 2017

### B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a 1 año, para el ascenso a la categoría superior.

### C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 meses.
- Inhabilitación durante 2 años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

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

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

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

a) Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario.

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

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a 20 días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

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

d) Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 42. Derecho supletorio y prelación de normas.

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de mercado de la opinión pública; en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

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

### Artículo 43. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

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

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

Los integrantes del Comité Paritario por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, publicado en el BOE de 25 de mayo de 2005 (RCL 2005. 1058), prorrogado el 16 de febrero de 2007, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007 (RCL 2007, 732).

Divendres, 18 d'agost de 2017

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 2 partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el comité o transcurridos 15 días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del comité, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

El comité regulado en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de 30 días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del art. 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Asimismo, se atribuye al Comité Paritario la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la LO 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

ANEXO.  
TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2009-2016.

Grupo Profesional G6. Operarios y actividades auxiliares.

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Programador junior	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Operario Agendador inicial	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Operario logístico inicial	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Técnico de campo formación	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Auxiliares	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Auxiliares Administrativos	645,94	45,26	806,40	9.676,80
Couriers	645,94	45,26	806,40	9.676,80

Grupo Profesional G5. Técnicos B.

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Técnico de Campo	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Técnico de Soporte	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Técnico Taller	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Técnico Agendador	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Programador	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Técnico Filtro	692,24	48,84	864,59	10.375,12
Técnico Administrativo	692,24	48,84	864,59	10.375,12

Grupo Profesional G4. Técnicos A.

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Administrador de Sistemas	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Técnico de Stmas/Comunicaciones	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Analista programador	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Técnico de producto	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Técnico Gestor de proyecto	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Técnico Especialista de Campo	750,55	50,79	934,90	11.218,76
Técnico Administrativo Superior	750,55	50,79	934,90	11.218,76

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 18 d'agost de 2017

### Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Jefe de equipo	1.103,04	77,80	1.377,65	16.531,76
Supervisor de Agendadores	1.103,04	77,80	1.377,65	16.531,76
Jefe de 1rea	1.103,04	77,80	1.377,65	16.531,76

### Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Jefe de proyecto	1.167,29	82,25	1.457,80	17.493,56
Gestores de Cliente	1.167,29	82,25	1.457,80	17.493,56
Gestores de 1rea	1.167,29	82,25	1.457,80	17.493,56

### Grupo Profesional G1. Titulados.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)
Titulado Superior	1.569,25	109,73	1.958,81	23.505,72
Titulado Grado Medio	1.133,46	80,02	1.415,73	16.988,72

### TABLAS SALARIALES 2017 (4,5%).

### Grupo Profesional G6. Operarios y actividades auxiliares.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO SBA mensual (EUR)
Programador junior	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
Operario Agendador inicial	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
Operario log1stico inicial	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
T1cnico de campo formaci3n	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
Auxiliares	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
Auxiliares Administrativos	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-
Couriers	675,01	47,30	842,69	10.112,26	-	-

### Grupo Profesional G5. T1cnicos B.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO SBA mensual (EUR)
T1cnico de Campo	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
T1cnico de Soporte	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
T1cnico Taller	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
T1cnico Agendador	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
Programador	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
T1cnico Filtro	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13
T1cnico Administrativo	723,39	51,04	903,50	10.842,00	773,89	1.441,13

### Grupo Profesional G4. T1cnicos A.

Funci3n	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO SBA mensual (EUR)
Administrador de Sistemas	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
T1cnico de Stmas/Comunicaciones	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
Analista programador	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
T1cnico de producto	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
T1cnico Gestor de proyecto	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
T1cnico Especialista de Campo	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76
T1cnico Administrativo Superior	784,32	53,08	976,97	11.723,60	750,76	1.509,76

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 18 d'agost de 2017

### Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B.

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO (9 meses) SBA mensual (EUR)
Jefe de equipo	1.152,68	81,30	1.439,64	17.275,69	352,28	1.578,38
Supervisor de Agendadores	1.152,68	81,30	1.439,64	17.275,69	352,28	1.578,38
Jefe de área	1.152,68	81,30	1.439,64	17.275,69	352,28	1.578,38

### Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO (12 meses) SBA mensual (EUR)
Jefe de proyecto	1.219,82	85,95	1.523,40	18.280,77	340,40	1.674,00
Gestores de Cliente	1.219,82	85,95	1.523,40	18.280,77	340,40	1.674,00
Gestores de área	1.219,82	85,95	1.523,40	18.280,77	340,40	1.674,00

### Grupo Profesional G1. Titulados.

Función	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)	SBA mensual (EUR)	SBA Anual (EUR)	Complemento Servicio (EUR)	NUEVO INGRESO (18 meses) SBA mensual (EUR)
Titulado Superior	1.639,87	114,67	2.046,96	24.563,48	104,11	1.784,26
Titulado Grado Medio	1.184,47	83,62	1.479,43	17.753,21	537,73	1.715,63

Barcelona, 20 d'abril de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès