



RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escuda Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información, SL per als anys 2019-2025 (codi de conveni núm. 08103082012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Escuda Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de setembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 Escuda Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información, SL per als anys 2019-2025 (codi de conveni núm. 08103082012020) 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 ESCUDA SGSI, SL PARA LOS AÑOS 2019-2025

Artículo 1. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia.*

El presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Escuda SGSI, SL, que viene a sustituir el precedente XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública lo suscriben en representación de la parte patronal, Don Ramon Domingo i Mustarós en calidad de Administrador de Escuda SGSI, SL, y en representación de la parte social, Don Pau Cornudella i Roca en calidad de representante electo de los trabajadores.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la empresa sito en c/ Gaspar Fàbregas i Roses 88, 08950 Esplugues de Llobregat (Barcelona).

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

En este sentido este Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica que la Ley le confiere, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para la empresa y su plantilla en su ámbito de aplicación.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afecta a toda la plantilla adscrita a Escuda SGSI, SL.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia temporal del presente convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2019.

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 2019.

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 2019.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2025 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo que lo sustituya, en los términos del artículo 4.

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 art. 87 del Estatuto de los trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

Artículo 5. *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 aprobará la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

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

Artículo 7. *Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario, que se dará por constituido el mismo día de la firma del presente convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria quedará integrada por el representante de los trabajadores y un representante de la dirección nombrado por el órgano de administración de la Empresa y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio.

3. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá de forma ordinaria, al menos con periodicidad anual en el transcurso de los 30 días posteriores al inicio del año. Constará en el orden del día, sin

perjuicio de cualquier otro tema que las partes consideren oportuno incluir, la revisión de la aplicación del convenio en el año anterior y la aplicación para el ejercicio en curso.

4. 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. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. En caso de solicitud de reunión, por cualquiera de las partes, en los supuestos incluidos en los apartados 3 y 8 del presente artículo, dicha reunión se celebrará en el plazo máximo de 5 días laborables a partir de la fecha de convocatoria. En caso de desacuerdo, las partes se comprometen a celebrar al menos una nueva reunión, en el plazo máximo de 10 días laborables, antes de considerar el resultado como "sin acuerdo".

6. De todas reuniones, con independencia de su carácter y resultado, se levantará Acta firmada por los participantes que quedará incorporada a un registro de libre consulta por cualquiera de las partes.

7. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en su momento.

8. 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 8. *Período de prueba de ingreso.*

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 13 de este convenio, a saber:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 6 meses.

Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses.

2. 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.

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 de la persona en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 9. *Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

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

2. 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 art. 17.1 del TRLET.

Artículo 10. *Nuevas contrataciones.*

1. 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.

2. No se aplicará la regla del apartado anterior de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación: 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.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, 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 12. *Clasificación Profesional*

Los Grupos Profesionales se estructuran en Áreas de Actividad, Grupos Profesionales y niveles:

<i>Área 1: Soporte Técnico y Administrativo</i>		
	Nivel 1	Nivel 2
Grupo A	Directores	
Grupo B	Jefes adm., ventas, logística, mk	
Grupo C	Responsables adm, compras, mk	
Grupo D	Administrativos, comerciales, mk	
Grupo E	Auxiliares, becarios	
<i>Área 2: Gestión de Medios y Procesos</i>		
	Nivel 1	Nivel 2
Grupo A	Directores	
Grupo B	Jefes actividad técnica	
Grupo C	Técnico jefe de equipo	
Grupo D	Técnico especialista	
Grupo E	Técnico	
<i>Área 3: Consultoría, Desarrollo y Sistemas</i>		
	Nivel 1	Nivel 2
Grupo A	Directores	
Grupo B	Jefes actividad técnica	
Grupo C	Técnico jefe de equipo	
Grupo D	Técnico especialista	
Grupo E	Técnico	

Áreas de actividad.

- Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

Se incluye los servicios que colaboran con las áreas funcionales de la empresa, facilitando los procesos y procedimientos para la misma. Se incluyen además los servicios en los que se realizan tareas de apoyo administrativo o técnico necesarias para la adecuada realización de las funciones de negocio propio.

Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, acción comercial y marketing, soporte de gestión, administración, selección, formación, RRHH, calidad corporativa, control de gestión, finanzas, auditoría, compras, así como las relativas a la definición de modelos operativos internos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos; así como labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

- Área 2. Gestión de medios y procesos.

Actividades de atención, administración, mantenimiento y soporte «in situ» y/o remoto al usuario: hardware y software, bases de datos, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones, etc.

Actividades de instalación y plataformado de equipos, formación a usuarios, atención de primer nivel y resolución de incidencias.

Recepción de las incidencias técnicas y funcionales, desde su diagnóstico hasta la resolución de carácter técnico.

Gestión de inventarios de equipamiento informático.

Actividades administrativas y/o de soporte necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones, modelos y/o procesos de negocio a favor de terceros, así como gestión de la tecnología que da soporte a esas funciones, operaciones, modelos y/o procesos

- Área 3. Consultoría, desarrollo y sistemas.

Actividades de consultoría relativas a la definición de modelos operativos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos.

Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes, y diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Define, dirige y ejecuta la oferta correspondiente a su mercado, responsabilizándose de la gestión del cliente: desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas.

Se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditoría a terceros, productos y servicios para terceros.

Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información o actualizaciones como de soluciones, servicios y productos ya existentes.

Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).

Agrupar las actividades de programación y codificación de software y pruebas unitarias.

Grupos profesionales y niveles.

Los grupos B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

- Grupo A.

Pertenece a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

- Grupo B.

Pertenece a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

- Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

- Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

- Grupo C.

Pertenece a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

- Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en

las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

- Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

- Grupo D.

Pertencen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

- Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

- Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

- Grupo E.

Pertencen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional. Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

- Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

- Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado, sin o con experiencia que desempeñan tareas básicas propias de su función, incluyéndose aquellas que desarrollan tareas auxiliares.

Artículo 13. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

Artículo 14. Trabajos de Grupo o Nivel Superior o Inferior.

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo la

retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

En caso de que dichas razones técnicas y organizativas determinen la realización de cometidos de Grupo o Nivel inferior, deberá mantenerse la retribución de origen (art. 39 TRLET).

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de doce meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o, en su caso, ser ascendida a la superior.

3. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 15. *Movilidad Funcional entre áreas.*

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el 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.

Artículo 16. *Trabajos de grupo o nivel inferior.*

Conforme al vigente artículo 39.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La persona afectada tendrá derecho a la 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 17. *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1750 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal 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.

2. Los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas, y el personal expresamente contratado para ejercer sus funciones en horarios distintos al calendario laboral regular de la empresa.

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. Será responsabilidad de la empresa establecer anualmente el calendario laboral, los horarios semanales y la determinación de las días o periodos de jornada intensiva. Previamente a su publicación el calendario laboral deberá ser conocido por el representante de los trabajadores.

4. Toda persona trabajadora desplazada 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.

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. Desde el 1 de enero de 2019 todas las personas sujetas a este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas. A los días de vacaciones pactados se añadirán los días adicionales necesarios, según el calendario anual de festivos nacionales, autonómicos y locales, para no sobrepasar el cómputo anual de horas de trabajo establecido en el artículo 17.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo. Es responsabilidad de la empresa distribuir y aprobar los periodos vacacionales de forma que se respeten las necesidades operativas de la empresa y en la medida de lo posible las preferencias de los trabajadores.

3. Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas el párrafo anterior que imposibilita al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador puede disfrutarlas una vez finalice la incapacidad. Siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originen.

Artículo 19. *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. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d. Un 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 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.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes médicos o asistencia a consultorios médicos, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h. 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. En todas las circunstancias detalladas en los párrafos anteriores será necesaria la aportación por parte del trabajador del correspondiente justificante.

Artículo 20. *Faltas y sanciones.*

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

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

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

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención 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, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber

recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual 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.

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

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

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

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte

días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

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

4. Las empresas anotarán 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. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de seis meses, a partir de la baja.

2. 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. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. 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.

Artículo 22. *Tablas salariales.*

1. Los salarios base pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales serán los establecidos en el Anexo I: Tabla Salarial Año 2019.

2. La empresa dispondrá de cuatro meses desde la firma del convenio para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial pactada en el párrafo anterior. Los restantes incrementos salariales fijados en este convenio serán de aplicación a partir del día de efectos contemplados en los párrafos siguientes.

3. Los salarios base a partir del 1 de enero de 2020, en cómputo anual y por grupos y niveles profesionales, serán los resultantes de aplicar el incremento de IPC a las Tablas vigentes en el año 2019. El mismo cálculo anual, con los sucesivos incrementos del IPC, se hará extensivo al periodo de vigencia del presente convenio y, en su caso, a las sucesivas prórrogas.

4. Para todos aquellos trabajadores con una retribución superior al de su grupo y nivel según la tabla salarial del Anexo I, serán de aplicación a todo su salario ordinario los incrementos establecidos en el apartado 3 anterior.

Artículo 23. *Distribución del salario anual.*

1. Los importes anuales del salario habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales.

2. Los conceptos incluidos en la nómina como "salario ordinario" serán:

- Salario base, según la tabla recogida en el Anexo I.
- Mejora voluntaria, para todos aquellos importes que superen los establecidos en Tabla para la categoría y nivel de cada trabajador.

3. Los conceptos incluidos en la nómina como "salario extraordinario" serán:

- Otros conceptos individuales, a modo de ejemplo no exhaustivo: incentivos, gratificaciones, horas extras, guardias, etc.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

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

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

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo a lo establecido en la tabla incluida en el anexo II del presente Convenio.

4. La tabla de horas extraordinarias se excluye expresamente del ámbito de aplicación de lo dispuesto en el artículo 23, apartados 3 y 4.

Artículo 25. *Dietas y desplazamientos.*

1. En caso de desplazamientos por motivos laborales, la empresa abonará los gastos incurridos durante los mismos. Es responsabilidad de la empresa determinar los límites y condiciones para el abono de los gastos.

2. 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.

Artículo 26. *Dimisión de la persona trabajadora.*

1. 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. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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, es decir, la pérdida de paga devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 27. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

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

2. La empresa respetará el derecho del personal a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a nadie o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 28. *Derechos y obligaciones de los sindicatos.*

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

Artículo 29. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

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, 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 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 representantes legales de los trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

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

Artículo 30. *Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad.*

1. Las personas trabajadoras en situación de 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 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. El trabajador deberá preavisar 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 12 días laborables 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.

2. 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La empresa asume como obligaciones propias todas aquellas disposiciones contenidas en los artículos 37 y 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores en relación a situaciones de violencia de género, terrorismo, etc.

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

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 31. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto 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.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia, siempre y cuando representen una mejora o dichas disposiciones no tengan carácter imperativo.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente Convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes Convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente Convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición transitoria. *Tabla de Equivalencias entre las antiguas categorías profesionales y los nuevos niveles profesionales.*

Anterior	Convenio actualizado
Área 1 - 2 - 4	Área 1 - 2
<i>Nivel 1</i>	<i>Nivel 1</i>
Grupo A	Grupo A
Grupo B	Grupo B
Grupo C	Grupo C
Grupo D	Grupo D
Grupo E	Grupo E
<i>Nivel 2</i>	<i>Nivel 2</i>
Grupo B	Grupo B
Grupo C	Grupo C
Grupo D	Grupo D
Grupo E	Grupo E
<i>Nivel 3</i>	
Grupo C	
Grupo D	
Grupo E	
Área 3	Área 3
<i>Nivel 1</i>	<i>Nivel 1</i>
Grupo A	Grupo A
Grupo B	Grupo B
Grupo C	Grupo C
Grupo D	Grupo D
Grupo E	Grupo E
<i>Nivel 2</i>	<i>Nivel 2</i>
Grupo B	Grupo B
Grupo C	Grupo C
Grupo D	Grupo D
Grupo E	Grupo E
<i>Nivel 3</i>	
Grupo C	
Grupo D	

Grupo E	
---------	--

- Se mantiene la equivalencia entre las Áreas 1, 2 y 3 anteriores y el convenio actualizado.
- Se mantiene la equivalencia entre los Niveles 1 y 2 anteriores y el convenio actualizado. Asimismo, se mantienen las equivalencias entre los Grupos A, B, C, D y E anteriores y el convenio actualizado.
- Se eliminan el Área 4 y el Nivel 3 para todas las Áreas.
- En la fecha de la firma del presente convenio no hay personal adscrito al Área 4, ni tampoco al Nivel 3 de cualquier Área.

Disposición final primera. *Pacto Derogatorio*.

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVII Convenio de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, de ámbito estatal.

ANEXOS

ANEXO I. TABLA SALARIAL

Área 1 - 2	Nivel 1	Nivel 2
Grupo A	18.746,32	
Grupo B	17.715,65	
Grupo C	13.766,66	12.600,00
Grupo D	12.600,00	12.600,00
Grupo E	12.600,00	12.600,00
Área 3		
Grupo A	26.790,31	
Grupo B	25.986,59	
Grupo C	24.640,37	20.896,44
Grupo D	17.715,65	16.074,13
Grupo E	15.860,56	12.607,07

ANEXO II. TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupos	Hora en día laborable (EUR)	Hora festivo/nocturna (EUR)
Director de Proyecto / Consultor / Ingeniero	38,00	52,00
Técnico de Sistemas	25,00	35,00
Técnico de Soporte	18,58	25,80
Administración	12,00	14,00

Horario extra laborable	19 horas a 22 horas
Hora nocturna	22 horas a 6 horas

Barcelona, 6 de febrer de 2020

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