

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

6104/14

JUNTA DE ANDALUCÍA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE ALMERÍA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa **GRUPO HISPATEC INFORMÁTICA EMPRESARIAL, S.A.U.**, Código Convenio 04001842012007, suscrito con fecha 16 de Junio de 2014, de una parte por la representación de la empresa y de otra por el comité de empresa en representación de la parte social, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 27 de agosto de 2014.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO HISPATEC INFORMATICA EMPRESARIAL S.A.U.

CAPITULO I.- EXTENSIÓN

Artículo 1.- **Ámbito y aplicación.**

El presente convenio será de aplicación a la Empresa GRUPO HISPATEC INFORMATICA EMPRESARIAL S.A.U. Firma el presente convenio el representante legal de la empresa, así como los representantes legales de UGT y CC.OO.

Artículo 2.- **Vigencia, duración y forma.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, con fecha de efectos, 1 de enero de 2014. La duración será de DOS años a partir de la fecha de efectos y se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie frente a la otra de forma escrita, dentro del último mes de vigencia pactada o, en su caso, prórroga en curso.

Artículo 3.- **Ámbito territorial y funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales de los trabajadores en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa, aplicándose en todo el territorio nacional.

Artículo 4.- **Ámbito personal.**

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa, sin más excepciones que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5.- **Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6.- **Absorción y compensación.**

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

CAPITULO III.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Artículo 7.- **Comisión mixta de interpretación.**

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio que estará compuesta por:

Tres vocales, representantes de los trabajadores, de entre los representantes de los sindicatos firmantes del convenio.

Tres vocales, representantes de la empresa.

Un secretario, al cual será nombrado de entre los vocales antes citados y que se encargará de levantar acta de todas las reuniones que se celebren, en un libro llevado al efecto. El secretario aludido se nombrará para cada sesión, recayendo el cargo alternativamente en las representaciones empresarial y social.

Los acuerdos requerirán, para su validez, la mayoría de cada una de las partes que conforman la comisión.

Artículo 8.- Funciones de la comisión mixta de interpretación.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación sobre la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo acordado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo.

La comisión se reunirá cuantas veces se considere necesario por cualquiera de las partes.

Todas las cuestiones que pudieran surgir sobre interpretación del articulado del presente convenio colectivo, deberán someterse a la comisión mixta con carácter previo a su planteamiento ante los órganos jurisdiccionales competentes.

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 9.- Principios de la organización del trabajo.**

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y, de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo.

La consecución de estos fines se hace posible sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresa y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

CAPITULO V.- REGIMEN DE TRABAJO**Artículo 10.- Jornada de trabajo.**

La jornada semanal media, con carácter general, será de 40 horas distribuidas de lunes hasta las 15 horas del viernes. Quedan exceptuados de esta distribución de jornada, aquellos servicios que por motivo de nueva actividad de la empresa, sea necesario desarrollar su labor en viernes por la tarde.

El horario de trabajo será fijado por la empresa, el establecimiento y modificación del horario requerirá el informe previo de los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

El horario, estará expuesto en los tablones de anuncios de la empresa antes del 31 de enero. Los cambios deberán ser anunciados con un mes de antelación, a no ser que, por razones de urgencia, no pueda respetarse el plazo anteriormente expuesto.

En caso de establecimiento régimen de trabajo a turnos, deberá anunciarse al menos con 1 mes de antelación, no pudiendo modificarse los turnos excepto por justificados motivos de organización.

Artículo 11.- Jornada de verano, fiestas mayores o patronales y horarios especiales.

Durante la última semana del mes de junio y los meses de julio y agosto y la primera semana del mes de septiembre se establecerá la jornada reducida de verano, la cual será de 35 horas semanales, dicha jornada, se realizará preferentemente en jornada intensiva.

Durante las fiestas mayores o patronales de cada ciudad o localidad donde la empresa tenga un centro de trabajo, la jornada será de cinco horas y media (5,5) diarias ininterrumpidas de lunes a jueves, excepto el viernes que será de cuatro (4) horas diarias, las cuales se realizarán preferentemente en jornada intensiva en turno de mañana.

Lunes, martes y miércoles de Semana Santa la jornada laboral será de siete (7) horas diarias ininterrumpidas en turno de mañana. A no ser que, por exigencias de los servicios, que hayan de prestarse a los clientes, éstos debieran de prestarse en la jornada de tarde.

En la medida de lo posible, la empresa hará pública, con la antelación suficiente, los turnos que debieran de hacerse en jornada de tarde.

La tarde de las vísperas de festivo, se considerará no laborable, si bien, ha de tenerse en cuenta que los departamentos que tengan atención directa a clientes, podrán establecer servicios mínimos que cubran tales necesidades y atención; los trabajadores que deban prestar sus servicios en la tarde de víspera de festivos, se les compensará, exclusivamente, con el mismo tiempo de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes, en el momento que la actividad productiva de la empresa lo permita.

A aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral con sujeción a horario flexible se les deberá de comunicar el mismo al menos con un mes de antelación, sin que pueda cambiarse el mismo salvo causa de fuerza mayor, si a pesar de ello se produjesen modificaciones con menos de quince días de adelanto sobre el horario mensual fijado y esto produjese perjuicio al trabajador se compensará con un periodo de descanso igual a la franja horaria modificada.

Artículo 12.- Horas Extraordinarias.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, conscientes de los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria y con el objetivo de creación de empleo expresan su deseo, de reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

Los trabajadores serán libres de aceptar o no la realización de horas extraordinarias, salvo las originadas por fuerza mayor.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas por descansos, no obstante, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá optarse por una compensación económica por las horas extraordinarias realizadas, todo ello en los siguientes términos.

En caso de compensación por descansos, las horas extraordinarias realizadas en días y horarios normales, se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada primera hora extraordinaria realizada, y las siguientes, a razón de 1,5 horas computándose todas ellas diariamente; si éstas fueran realizadas en viernes tarde, sábados, domingos, festivos o en horario nocturno, se compensarán a razón de 2,5 horas por cada hora extraordinaria realizada.

La compensación horaria deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

Cuando se alcance el acuerdo de compensación económica, el importe de las horas extraordinarias será la siguiente:

Cada hora extraordinaria realizada en horario normal y día no festivo se abonará a razón del 175% del salario hora individual.

Cada hora extraordinaria realizada en sábado no laborable, festivos o en horario nocturno, se abonará a razón del 225% del salario hora individual.

Artículo 13.- Salario Hora Individual.

El salario hora individual se calculará dividiendo el salario bruto anual entre el número de horas anuales, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$S.H.I = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Paga extras} + \text{Complemento absorbible}) \text{ Anual}}{\text{Número de Horas Anuales}}$$

Artículo 14.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas no compensables, serán de veinticuatro días hábiles. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en varios periodos, debiendo ser uno de ellos de, al menos, 12 días hábiles continuados, salvo pacto expreso en contrario.

A los días de vacaciones anteriores, se adicionarán los siguientes días hábiles, a partir del 1 de enero de 2015, en función de la antigüedad que el trabajador tenga reconocida en la empresa y hasta completar un máximo de 3 días más de vacaciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Días
10	1
16	2
22	3

Para la adquisición del derecho al disfrute de estos días de vacaciones, se tomará como referencia, la fecha de antigüedad, que el trabajador tenga reconocida por la empresa.

Se tomará como vencimiento de antigüedad, la que se cumpla dentro del año natural en que se devengan las vacaciones

Las vacaciones han de ser disfrutadas dentro del año natural, extinguiéndose en caso contrario, el derecho a su disfrute.

Artículo 15.- Previsión de vacaciones.

El trabajador solicitará a la empresa el período o periodos de disfrute de sus vacaciones. La empresa una vez recibida dicha petición, dispondrá de 30 días naturales para dar su conformidad con las fechas solicitadas por el trabajador.

Si transcurrido dicho plazo, el trabajador no recibiera notificación, escrita, por parte de la empresa, se entenderá otorgada la conformidad en las fechas de disfrute de las vacaciones.

La empresa y para cada uno de sus grupos funcionales establecerá, de mutuo acuerdo con sus trabajadores, la previsión de las vacaciones durante los meses de diciembre o enero, previsión de la que será informada la representación sindical y publicada para el general conocimiento de los trabajadores.

Se procurará, siempre que la actividad de la empresa lo permita, que las vacaciones se disfruten en período estival (de junio a septiembre).

No tendrá la consideración de período vacacional, los meses de enero y febrero de cada año; no obstante, podrán disfrutarse las vacaciones en dicho periodo siempre que así sea solicitado por los trabajadores.

Cuando se produzcan coincidencias de fechas en la solicitud de dos o más trabajadores, cuyo disfrute simultáneo sea incompatible, se aplicarán los criterios de puntuación que se establece a continuación:

Meses	1ª	2ª	Total Puntos
	Quincena	Quincena	
Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre	1	1	2
Diciembre	1	6	7
Abril y Mayo	4	5	9
Junio	4	8	12
Septiembre	8	6	14
Julio	9	10	19
Agosto	10	10	20

La referencia de la puntuación será la del año anterior, tendrá derecho a elegir vacaciones el trabajador de menor puntuación, si se produjese empate, se hará por sorteo.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente concedidas, si hubiese de producirse la modificación de la previsión de vacaciones, ésta habrá de comunicarse al trabajador, al menos con dos meses de antelación a la fecha prevista de inicio de sus vacaciones, salvo imperiosa necesidad, en tal caso, podrá solicitarse del trabajador el cambio de la fecha de inicio

del disfrute de vacaciones, siempre que tal fecha no sea inferior a una semana, si la comunicación de la alteración se comunicase en período inferior a los dos meses antes mencionados, la empresa compensará al trabajador en días de descanso siendo el número de días a compensar igual a 1/3 de los días en los que se vea alterado su previsión de vacaciones prorrateándose al alza.

Artículo 16.- Interrupción de las vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, la situación Incapacidad Temporal, dictaminada por La Seguridad Social, interrumpirá el período de Vacaciones; será condición inexcusable, para que tal interrupción se produzca, la comunicación a la empresa del parte de baja que lo acredite, en el plazo legalmente establecido.

Llegada la fecha de terminación del disfrute de vacaciones el trabajador, deberá incorporarse al puesto de trabajo a no ser que continúe en situación de IT.

Los días en los que el trabajador hubiese permanecido en situación de IT, durante el periodo de vacaciones, se disfrutarán como tales, en la fecha que, de común acuerdo, establezcan empresa y trabajador, antes de finalizar el año natural en curso, sin que tal disfrute pueda significar modificación en el calendario de vacaciones establecido para otro trabajador, si su disfrute simultáneo fuese incompatible.

La interrupción de las vacaciones no se producirá si la situación de IT se produjese como consecuencia de una intervención médico-quirúrgica programada con antelación a la fecha de inicio de disfrute de vacaciones.

Artículo 17.- Descanso Diario.

Durante de la jornada diaria, siempre que esta tenga una duración continuada igual o superior a cinco horas, el trabajador disfrutará de un descanso de 30 minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 18.- Descanso Semanal.

El descanso semanal será como mínimo 48 horas continuadas.

Artículo 19.- Permisos retribuidos.

Los trabajadores disfrutarán de todos los permisos que legalmente recoja el Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones siguientes:

A. En caso de matrimonio del trabajador o pareja de hecho debidamente registrada, se concederán veinte días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables, el cómputo del permiso comenzará a partir del primer día laborable siguiente a la celebración.

B. Nacimiento de hijos o adopción. 3 días hábiles, en caso de Parto múltiple 4 días hábiles. En caso de que requiera cesárea 7 días naturales.

Si el alumbramiento o cesárea hubiese de tener lugar, por prescripción facultativa, fuera de la provincia en donde el trabajador presta sus servicios, los permisos retribuidos se ampliarán en 4 días naturales más.

C. Fallecimiento del cónyuge o pareja con la que se conviva, descendientes, ascendientes y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días hábiles.

Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja con la que se conviva, descendientes ascendientes y familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días hábiles, cuando, tratándose de una intervención quirúrgica grave el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia en donde preste sus servicios, el permiso será de 11 días naturales. Este permiso, solo se concederá, cuando la residencia del enfermo y trabajador sea la misma.

D. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

E. Asuntos Propios: hasta 2 días al año, distribuidos a su conveniencia, previo aviso a la empresa, como mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor, sin que en ningún caso pueden ser acumulados al periodo de vacaciones anuales.

F. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos.

G. El tiempo indispensable para visitas médicas justificadas.

H. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de edad o ascendientes mayores de sesenta y cinco años y minusválidos dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Artículo 20.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho cada dos años a disfrutar de licencia sin sueldo hasta un máximo de 6 meses. Excepcionalmente, podrá ser concedido un nuevo permiso sin sueldo, aún sin que haya transcurrido el plazo de 2 años, desde la concesión de un permiso similar anterior, si por el trabajador se argumentan razones de fuerza mayor, sanitarias o humanitarias que a juicio de la empresa sean suficientemente justificadas.

CAPITULO VII. - CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 21.- Criterios generales de contratación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo estable durante la vigencia de este convenio.

La empresa procederá, en la medida de lo posible a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

En los términos previstos en la legislación vigente aplicable la empresa notificará a los representantes sindicales los contratos realizados así como de sus prórrogas. De igual manera facilitará la información sobre los contratos que se generen con empresas de trabajo temporal.

Artículo 22.- Empleo Indefinido.

El objeto de este contrato es promover la estabilidad en el empleo, su duración será indefinida y en caso de despido improcedente la indemnización será como mínimo de 45 días por año de servicio, en cualquier caso y para los contratos indefinidos que, en el momento de la firma del presente convenio se encuentren en vigor.

La duración máxima del periodo de prueba para los contratos de trabajo de carácter indefinido será la siguiente:

15 días en los contratos concertados para desempeñar las funciones reguladas en los niveles VIII, IX, X, XI y XII.

1 mes en los contratos concertados para desempeñar las funciones reguladas en los niveles V, VI y VII.

4 meses en el resto de los niveles.

Artículo 23.- Contrato en Prácticas.

Este tipo de contrato se concertará con trabajadores que estén en posesión de titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes a aquellos, dentro de los 4 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, en caso de tratarse de trabajadores minusválidos se podrá realizar este tipo de contrato dentro de los 6 siguientes a la terminación de los estudios habilitantes.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 18 meses, incluidas sus posibles prorrogas

Si el contrato inicial se concertase con una duración inferior al tiempo máximo pactado, podrán pactarse sucesivas prórrogas hasta completar los 18 meses, dichas prórrogas no podrán tener una duración inferior a 6 meses.

El salario que recibirán los trabajadores contratados en prácticas será: durante el primer año de vigencia el 80% de la retribución estipulada para el nivel salarial para el que sea contratado, y del 85% el resto de la vigencia del contrato.

El periodo de prueba para este tipo de contrato será como máximo de 2 meses para aquellos trabajadores que estén en posesión de título de grado superior y de 1 mes para los de grado medio.

A la finalización del contrato, siempre que el mismo tuviese una duración superior al año, el trabajador percibirá una indemnización equivalente de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose los periodos trabajados inferiores al año.

Artículo 24.- Contrato de Formación y Aprendizaje.

El contrato para la formación y aprendizaje tiene por objeto, la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado, de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El trabajador debe de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo para la que es contratado.

El número máximo de trabajadores para la formación que la empresa puede contratar bajo esta modalidad, no podrá ser superior al 10% del total de la plantilla con redondeo al entero inferior.

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses; en caso de que el contrato inicial fuese igual a la duración mínima pactada podrán pactarse prórrogas del mismo con una duración mínima de 6 meses hasta completar la duración máxima pactada. El periodo de prueba será de 15 días.

El salario será el equivalente al 75 % de los salarios pactados para el nivel en el que el trabajador desempeñe sus funciones.

Artículo 25.- Contrato por Obra o Servicio Determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, limitados en el tiempo, pero cuya duración es incierta.

La empresa deberá fijar, en el contrato, a título orientativo, la duración del mismo, igualmente se identificará los trabajos o tareas que puedan cubrirse con este contrato, así como la obra o servicio objeto de del mismo.

En cualquier caso la duración máxima de este contrato no podrá superar 3 años.

El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes.

A la finalización del contrato, siempre que el mismo tuviese una duración superior al año, el trabajador percibirá una indemnización equivalente de la cantidad que resultara de abonar 15 días de salario por cada año de servicio, prorrateándose los periodos trabajados inferiores al año.

Artículo 26.- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.-

El objeto de este contrato es atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de esta modalidad contractual será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En caso de que concierte por un plazo inferior a la duración máxima pactada en el presente artículo, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la suma de la duración inicial y la prorrogada pueda exceder la duración máxima de pactada.

CAPITULO VIII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 27.- Clasificación profesional.**

Se establece las siguientes escalas de clasificación profesional:

NIVEL 0.- ALTA DIRECCIÓN, no sometida al convenio.

NIVEL I.- GERENTE/ DIRECTOR.- Gestiona con autonomía, una unidad productiva de la empresa, bajo las directrices marcadas por la alta dirección de la empresa, siendo responsable de la actividad y eficacia de la unidad productiva.

NIVEL II.- COORDINADOR.- El trabajador que tiene a su cargo la supervisión, coordinación y dirección de un equipo o grupo de trabajo, bajo las directrices marcadas por su gerente o director, siendo responsable de la actividad y eficacia del grupo, debiendo tener al, mismo tiempo, experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y/o formación académica necesaria para el desempeño del mismo.

NIVEL III.- TÉCNICO ESPECIALISTA.- El que con cualificación profesional y/o académica realiza con autonomía funciones técnicas, teniendo un alto grado de autonomía y de responsabilidad, pudiendo supervisar la actividad de los técnicos, recurriéndose un alto grado de experiencia, conocimientos profesionales

NIVEL IV.- TÉCNICO.- El que con cualificación profesional y/o académica adecuada, realiza funciones técnicas, bajo la supervisión de un superior y con iniciativa y responsabilidad en su actividad productiva. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL V.- TÉCNICO AUXILIAR ESPECIALISTA.- Trabajador que con cualificación profesional realiza funciones técnicas, bajo supervisión de un superior, con un alto grado de iniciativa y responsabilidad en su actividad, pudiendo supervisar a los Técnicos auxiliares y Técnicos auxiliares novel.

NIVEL VI.- TÉCNICO AUXILIAR.- Trabajador que con cualificación profesional realiza funciones técnicas, bajo supervisión de un superior y con cierto grado de autonomía y responsabilidad en su actividad productiva. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL VII.- TÉCNICO AUXILIAR NOVEL.- Trabajador que con calificación profesional, realiza funciones técnicas, bajo la supervisión de un superior, sin capacidad de iniciativa en su actividad productiva requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

NIVEL VIII.- AUXILIAR ESPECIALISTA.- Trabajador que con o sin cualificación especial, realiza funciones, manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, con autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar a auxiliares noveles y auxiliares.

NIVEL IX.- AUXILIAR.- Trabajador que, con o sin cualificación especial, realiza funciones manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, con cierto grado de autonomía y responsabilidad en su actividad productiva.

NIVEL X.- AUXILIAR NOVEL.- Trabajador que sin cualificación especial realiza funciones manuales, mecánicas o administrativas, bajo supervisión de un superior, sin iniciativa en su actividad productiva.

NIVEL XI.- ASPIRANTE.- Trabajador contratado que cuente más de 18 años de edad sin experiencia profesional acreditada.

NIVEL XII.- APRENDIZ.- Trabajador contratado con menos de 18 años de edad.

Artículo 28.- Promoción Profesional.

Los trabajadores contratados en el Nivel XI solo podrán permanecer en dicho nivel durante un año, transcurrido el mismo ascenderán al nivel que les pudiera corresponder.

Permaneciendo en los niveles X y VII tres años, se promocionará al nivel inmediato superior.

CAPITULO IX.- RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Salario Base.

Las tablas salariales de cada uno de los niveles para el año 2014 serán las siguientes:

Nivel	Puesto	Salario Bruto	Salario Bruto
		Anual	Mensual
NIVEL I	Gerente	31.087,30	2.072,49
NIVEL II	Coordinador	29.334,85	1.955,66
NIVEL III	Téc. Especialista	28.218,28	1.881,22
NIVEL IV	Técnico	25.702,44	1.713,50
NIVEL V	Téc. Aux. Experto	22.645,86	1.509,72
NIVEL VI	Téc. Auxiliar	20.924,38	1.394,96
NIVEL VII	Téc. Auxiliar Novel	19.333,76	1.288,92
NIVEL VIII	Aux. Experto	17.874,48	1.191,63
NIVEL IX	Auxiliar	16.676,27	1.111,75
NIVEL X	Aux. Novel	15.268,75	1.017,92
NIVEL XI	Aspirante	13.105,47	873,70
NIVEL XII	Aprendiz	9.616,46	641,10

Artículo 30.- Revisión salarial.

Con respecto al año 2014, el salario base es el fijado en la tabla salarial del artículo 29 para el citado año sin modificación alguna, indicando lo que corresponde a cada nivel retributivo.

Con respecto al año 2015, el salario base se verá incrementado en un 1%, con efectos desde el 1 de enero del citado año.

Gratificación extraordinaria 2015

Adicionalmente en 2015, si el 18% del EBITDA a fecha 31/12/2014 fuese superior al coste de revalorización del 1% sobre el salario base aplicado en 2015, se abonará para todos los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa anterior a 01/01/2014 una gratificación extraordinaria por importe de la mencionada diferencia entre el 18% del EBITDA a 31/12/2014 y el coste de revalorización del 1% sobre el salario base para 2015. Dicha gratificación se abonará en un pago único durante el primer trimestre de 2015, repartido linealmente para toda la plantilla activa a la fecha de abono que cumpla con el requisito anteriormente mencionado de haber ingresado en la empresa antes del 01/01/2014.

Igualmente se establece la siguiente tabla para abonar a los trabajadores de la empresa, un plus económico adicional para el año 2015 en función de su antigüedad en la empresa, con fecha de efectos el 1 de enero de 2015, debiendo abonarse el importe indicado en la tabla durante el mes de enero del citado año.

Antigüedad	€brutos/ anuales
A partir de 5 y hasta los 12 años	50
A partir de 13 y hasta los 18	100
A partir de 19 y hasta los 24	150
25 o más	200

Artículo 31.- Retribuciones de vencimiento superior al mes.

Se establecen tres pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al salario base mensual de cada una de las categorías y que se abonarán junto con la nómina de los meses de Marzo, Junio y Diciembre.

Las retribuciones de vencimiento superior al mes de los meses de diciembre y junio se devengarán semestralmente y la del mes de marzo será de devengo anual, desde 1 de Enero a 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior al que se produzca el pago de la misma.

CAPITULO X.- COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 32.- Peligrosidad y toxicidad.

Este complemento lo percibirá el personal de almacén, taller, técnicos de hardware y electricistas, así como cualquier otro puesto que este expuesto a un alto índice de peligrosidad o toxicidad, el presente plus será de una cuantía de 50 € mensuales.

Artículo 33.- Nocturnidad.

Cuando de forma ocasional, el trabajador desempeñe sus funciones entre las 22 horas y las 7 horas se considerará trabajo nocturno.

Los trabajadores que, de forma ocasional se vean afectados, por este horario en su jornada laboral, percibirán por cada hora nocturna el 75% del salario hora individual pactado en el artículo 13.

En ningún caso será de aplicación el presente artículo a aquellos trabajadores que fuesen contratados para realizar su actividad laboral en horario nocturno.

Artículo 34.- Turno rotatorio.

Aquellos trabajadores que, de forma habitual, realicen trabajos a turnos rotatorios de mañana y tarde percibirán la cantidad de 75 € mensuales; si el turno rotatorio incluyera el turno de noche el plus se incrementará hasta 180 €.

Si la empresa tuviera establecido turnos rotatorios, debe comunicar al trabajador, con al menos un mes de antelación, el cuadrante de dichos turnos, sellado y firmado por la empresa.

Si se modificasen los turnos rotatorios por causa de fuerza mayor, el trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes, disfrutará de un descanso compensatorio de la misma duración del turno modificado.

Artículo 35.- Trabajo en festivos.

Los trabajadores que, dentro de su jornada laboral hayan de trabajar en día festivo, deberán descansar un día dentro de los cuatro meses siguientes al día festivo trabajado a elección del trabajador siempre que las necesidades productivas u organizativas de la empresa lo permitan.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán acumularse los días de descanso; en cualquier caso percibirán un plus de 50 € por día festivo trabajado.

Artículo 36.- Guardia no presencial ocasional.

Los trabajadores que, de forma ocasional y fuera de su jornada laboral normal, haya de estar localizable a través un teléfono móvil facilitado por la empresa en las franjas horarias comprendidas entre 9 a 14 horas o de 17 a 22 horas, percibirán las siguientes cantidades:

Por cada guardia que se realice en día laboral, el trabajador percibirá la cantidad de 50 € y 70 € si se realizase la guardia en festivos y fines de semana.

Artículo 37.- Servicio Guardia 24x7.

Se entiende por servicio 24 x 7 aquel por el cual las 24 horas del día y durante los siete días de la semana un trabajador a de estar localizable, a través de un teléfono móvil facilitado por la empresa, a fin de atender avisos de carácter urgente, relacionados con las incidencias que eventualmente pudieran producirse en relación con el puesto de trabajo que desempeña de forma habitual.

El servicio se valora en la cantidad de 601 € mensuales, que percibirán los trabajadores que realicen dicho servicio, en la proporción de días de guardia que lleven a cabo durante cada mes.

Artículo 38.- Productividad.

La empresa podrá establecer, individualmente para sus trabajadores o para un grupo de ellos, un complemento de productividad en la cuantía que estime oportuno, con el fin de incentivarlos por su productividad, el devengo y abono del presente plus podrá ser pactado en períodos superiores al mes.

Artículo 39.- Objetivos.

La empresa podrá asignar, individualmente para sus trabajadores o para un grupo de ellos, un complemento por objetivos conseguidos, tales objetivos han de ser previamente conocidos por los trabajadores, y habrán de ser de tal naturaleza que sea

posible alcanzarlos en el periodo de tiempo propuesto, la cuantía del presente plus será la que considere libremente empresa; el devengo y abono del mismo podrá ser pactado en periodos superiores al mes.

Artículo 40.- Puesto de Trabajo.

La empresa podrá establecer un plus de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones en un puesto de trabajo de características especiales o de especial responsabilidad, dicho plus no tendrá nunca la consideración de consolidable, estando vinculado al desempeño del puesto de trabajo, extinguiéndose en el momento en el que el trabajador deje de desempeñarlo.

Artículo 41.- Intervenciones Programadas.

Se consideran intervenciones programadas aquellas actuaciones extraordinarias realizadas fuera de la jornada de trabajo, incluso en horas nocturnas, fines de semana o festivos, planificadas con antelación a su realización y además sean necesarias para la actividad de la empresa y del servicio que ésta presta.

La empresa se compromete, en la medida de lo posible, a que en las intervenciones programadas no intervengan aquellos trabajadores que, en el momento de realizarse, estén de guardia.

Cada trabajador que efectúe una intervención programada recibirá las cantidades siguientes:

Día festivo, sábado y horario nocturno el 250% del salario hora Individual pactado en el artículo 13 del presente convenio.

En los demás días y horas el 175% del salario hora individual pactado en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 42.- Servicio de Retén.

Se considerará por servicio de retén aquél, por el que, un trabajador se encuentra localizado y en disposición de cubrir la posible ausencia justificada o no de un compañero de su servicio y que se encuentra en el mismo turno semanal que el trabajador de retén.

Un trabajador que esté realizando un turno concreto no podrá en ningún caso estar de retén para otros turnos.

El trabajador que realice las funciones de retén de durante 1,5 turnos se considerará que ha desempeñado 1 turno de trabajo efectivo.

Si, el trabajador que esté prestando el servicio de retén, tiene que acudir al puesto de trabajo por las causas establecidas en el presente artículo, aunque fuera parcialmente, se le compensará con un día de descanso, no computándole, en este caso el servicio de retén, a los efectos previstos en el párrafo tercero del presente artículo.

Artículo 43.- Trabajo en las noches del 24 y 31 Diciembre.

El trabajador que tenga que trabajar la noche del 24 al 25 de Diciembre y/o la del 31 de Diciembre al 1 de Enero, recibirá una compensación económica de 120 € por cada una de ellas, a no ser que fuese contratado específicamente para realizar su trabajo en dichas noches.

CAPITULO XI.- COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Artículo 44.- Compensación por Kilometraje.

La utilización del vehículo particular del trabajador, para atender cualquier incidencia relacionada con su puesto de trabajo, será siempre voluntaria.

Si la distancia entre el centro de trabajo y el lugar hasta que haya de desplazarse el trabajador sea superior a 300 Km. y el trabajador así lo solicitará, la empresa facilitara otros medios distintos del vehículo particular, en cuyo caso no nacerá el derecho a la percepción de la indemnización establecida en el párrafo siguiente.

Cuando el trabajador haga uso de su vehículo por las causas y circunstancias previstas en el párrafo primero, la empresa abonará la cantidad de 0,28 céntimos de Euro por kilómetro recorrido.

El presente artículo no será de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados con la obligación de uso de su vehículo particular y siempre que por tal obligación perciba una compensación económica fija y mensual.

Artículo 45.- Desplazamientos.

Los tiempos invertidos en los desplazamientos entre centros de trabajo o cualquier otro punto que se realice por orden de la empresa y con ocasión y consecuencia de la realización del trabajo, se consideran, en todos los casos y a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se considerará a todos los efectos como hora extraordinaria y serán retribuidos exclusivamente por descansos compensatorios en los términos establecidos en el artículo 12 del presente convenio.

La empresa se hará cargo de los gastos inherentes que ocasione el desplazamiento de un trabajador.

Artículo 46.- Manutención, Dietas, Alojamiento y Pernocata.

La empresa abonará al trabajador los gastos de manutención que, por orden de la empresa y como consecuencia o con ocasión de su trabajo, tuviera que atender su manutención fuera de su residencia, previa justificación válida del gasto producido.

No será precisa Justificación documental y, en su consecuencia tendrán consideración de dietas, cuando los gastos de manutención no excedan de las siguientes cantidades:

Media dieta (comida o cena) 17,31 euros.

Dieta completa (desayuno, comida y cena) 37,11 euros.

Si, como consecuencia del horario de trabajo, el trabajador decidiera comer en las cercanías del centro de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 2,5 euros por comida, previa presentación del correspondiente justificante, siempre que se comunique con carácter previo a la empresa y, quede plenamente justificado que la decisión, es adoptada como consecuencia directa del horario de trabajo. La cuantía que corresponde por dicho concepto y citada anteriormente, será efectiva a partir del 1 de enero de 2015.

Cuando el trabajador de manera ocasional, haya de pernoctar fuera de su domicilio, como consecuencia y con ocasión del desplazamiento realizado en los términos previstos en el párrafo anterior, percibirá por cada noche que deba pernoctar fuera de su domicilio habitual la cantidad de 14,85 € diarios. La empresa facilitará a su costa y expensas, alojamiento adecuado a los trabajadores que tuvieren que pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Las dietas si se realizan fuera del territorio nacional tendrán un incremento de 180 € brutos a la semana.

Artículo 47.- Ropa de trabajo.

Aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su puesto de trabajo y por recomendación de la empresa deban de asistir a su puesto de trabajo con ropa adecuada, y si la empresa no la facilitara en cantidad suficiente, percibirán la cantidad de 32,94 € mensuales excepto en el mes en el que disfrute de sus vacaciones.

Artículo 48.- Complemento de Incapacidad Transitoria.

La empresa, complementará, en caso de IT, hasta el 100 por 100 de los salarios que los trabajadores perciban en el mes anterior a producirse la situación de IT, excepto los percibidos en concepto de consecución de objetivos, productividad o pluses no fijos, por un periodo máximo de 18 meses y desde el primer día en el que produzca la contingencia.

CAPITULO XII.- MOVILIDAD

Artículo 49.- Movilidad Geográfica.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrán trasladar individualmente a los trabajadores, conforme a lo previsto en la Ley.

Cuando el centro de trabajo al que sea destinado el trabajador, se encuentre a una distancia superior a 25 Km. de donde esté ubicado el que ocupase en ese momento el trabajador, y siempre que el traslado exija cambio de residencia, el trabajador trasladado tendrá derecho a una compensación, por todos los conceptos de:

A) Gastos necesarios a fin de subvenir los del traslado del trabajador y de familiares a su cargo que convivan con él, desde el lugar de prestación de trabajo hasta a localidad de destino, la cuantía de los gastos producidos deberán ser debidamente justificados ante la dirección de la empresa.

B) Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres desde el domicilio del trabajador hasta su nueva residencia, para la cual el trabajador deberá acreditar debidamente los gastos producidos por tal concepto.

En los supuestos previstos en los apartados A) y B) la empresa podrá optar, previo acuerdo con el trabajador, entre el abono de los gastos producidos o la contratación directa de los medios de locomoción y transporte adecuados para los fines previstos en los mismos.

C) El trabajador trasladado tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización la cantidad igual a un mes del salario bruto que en el momento de comunicarse el traslado perciba el trabajador, excepto las cantidades que perciba en concepto de objetivos o productividad o pluses no fijos.

La totalidad de las cantidades en metálico que el trabajador perciba como consecuencia de la aplicación de los apartados A), B) y C) del presente artículo, son de naturaleza indemnizatoria por el traslado, por lo que habrá de ser considerados como retribuciones no salariales.

Artículo 50.- Criterios para acordar el traslado.

La empresa trasladará con carácter preferente, dentro de cada uno de los grupos profesionales, a los de menor antigüedad en la empresa siempre que reúnan las condiciones de formación y cualificación profesional necesarias, para desempeñar el puesto de trabajo para el que es trasladado y dentro de éstos, a aquél que sufra menor perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades.

- 1.- Que haya sido trasladado forzosamente con anterioridad.
- 2.- Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser recibido en el lugar de destino.
- 3.- Número de hijos y edad del trabajador.
- 4.- Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

Cuando en la empresa, presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita, y uno de ellos haya de ser trasladado, la empresa intentará trasladar a ambos, siempre que así lo soliciten y existan vacantes de igual o similar categoría en el centro de trabajo o localidad a la que vaya a ser trasladado el cónyuge.

Si el traslado del cónyuge o pareja no fuese posible, este conservará el derecho preferente al traslado cuando se produzca una vacante o se produzca la creación de un puesto de trabajo de la misma o similar categoría y funciones e incluso si la vacante o plaza creada fuese de inferior categoría siempre que el trabajador presta su conformidad para ello, sin que este traslado genere derecho a compensación económica alguna ni suponga la aplicación del artículo 55.

Artículo 51.- Traslado temporal.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá trasladar temporalmente a sus trabajadores, este traslado no podrá exceder de 6 meses en un año o de 9 en dos años, si el mismo excediera a los tiempos establecidos se considerará traslado definitivo.

La empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje, alojamiento y manutención por cada día de traslado. El personal destacado tendrá derecho a 5 días laborales de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen.

En caso de que el trabajador desplazado, por petición de la empresa que siempre deberá ser por escrito, no haga uso del derecho de disfrute de los 5 días laborales de permiso, podrá disfrutar, al final del período del traslado temporal los días que haya acumulado.

Si la duración del traslado temporal superase los 14 días naturales por cada 12 días hábiles el trabajador podrá regresar hasta su domicilio habitual un fin de semana, corriendo la empresa con los gastos de locomoción; si el trabajador no usase de su derecho la empresa abonará los gastos de alojamiento y manutención en el lugar de destino.

En cualquier caso los gastos de viaje, manutención y alojamiento serán los establecidos en este convenio.

Artículo 52.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional, podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

No obstante lo anterior, si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención podrá acordarse la movilidad funcional de los trabajadores para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, todo ello solo en las circunstancias y con las garantías pactadas en el presente artículo:

A).- Movilidad para realizar funciones de inferior categoría.

En el caso de que el cambio comporte realizar funciones de inferior categoría a la que ostente el trabajador, éste deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En todo caso no podrá exceder de tres meses y quedará siempre garantizada la retribución correspondiente a la categoría de origen. Este tipo de movilidad sólo podrá aplicarse una sola vez al mismo trabajador, a no ser que exista acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, con el previo conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Antes de la aplicación efectiva de estos cambios, serán notificados previamente a los representantes de los trabajadores. En dicha notificación se incluirán necesariamente los siguientes datos: Descripción de las causas que motivan el cambio, nombre, destino, categoría y grupo profesional al que pertenece el trabajador implicado, duración estimada del traslado; Especificación de las características y requerimientos de tareas a desarrollar así como de la formación y experiencia necesaria.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad o transcurrido el tiempo máximo establecido en el presente artículo, el trabajador, volverá a su puesto de origen.

Cuando se produzca esta movilidad y el trabajador realice funciones distintas de las habituales no se podrá invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación al puesto de trabajo desempeñado.

B) Movilidad para realizar funciones de superior categoría.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría a las del nivel salarial o a las de categorías equivalentes de procedencia, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al nivel salarial del puesto a la que se traslada, si la movilidad funcional tuviese una duración superior a 5 meses durante un año o a ocho durante dos años, y este volviera a su puesto de origen el trabajador le consolidará el salario correspondiente al puesto de trabajo de superior categoría desempeñado.

Artículo 53.- Rotación por departamentos.

El trabajador podrá solicitar el cambio de departamento. La empresa en el ejercicio del derecho de dirección y control accederá al traslado, siempre que le conviniere por razones, técnicas, económicas u organizativas.

CAPITULO XIII.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54 -Seguro de Fallecimiento o Invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguro por las contingencias de fallecimiento o Invalidez, en las siguientes condiciones: en caso de fallecimiento accidental o invalidez absoluta 36.060 €, en caso de Invalidez permanente total o parcial, la cuantía que pudiera corresponder, según baremo de la Ley general de Seguros, hasta un máximo de 36.060 € y en caso de fallecimiento por accidente de circulación 72.121 €.

Artículo 55.- Ayuda de Estudios para los Hijos de los Trabajadores.

La empresa abonará, en la nómina del mes de septiembre la cantidad de 120 € por cada uno de los hijos de los trabajadores que, con edad comprendida en las de educación infantil o la enseñanza obligatoria, convivan con él o a sus expensas. En caso de que ambos cónyuges o pareja de hecho, debidamente inscrita, trabajen en la misma empresa, dicha cantidad será percibida por uno solo de los progenitores.

La empresa dotará de una ayuda de guardería de 120 euros anuales a todos aquellos trabajadores que acrediten que sus hijos menores de tres años estén en la guardería, la ayuda será una por cada hijo y trabajador excepto en el caso en el que ambos cónyuges trabajen en la empresa, en cuyo caso se otorgaría tan solo a uno de los progenitores.

Los empleados para poder acceder a dicha ayuda, deberán llevar al menos seis meses continuados de prestación de servicios en la empresa a la fecha de abono de dicha ayuda.

La empresa abonará dicha ayuda en la nómina del mes de septiembre

Artículo 56.- Ayuda a la Formación de los Trabajadores.

La empresa abonará a sus trabajadores el 50 por 100 del coste de la matrícula cuando alguno de ellos curse estudios reglados, en los siguientes supuestos:

En cualquier caso, a esta ayuda se accederá, si los estudios cursados por el trabajador estuviesen comprendidos en las ramas tecnológicas; en los demás casos, incluida el tercer ciclo universitario, estudios postgrado y la enseñanza no reglada, solo se accederá a la ayuda si los estudios cursados tuviesen relación directa con el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador.

La ayuda pactada se efectuará durante todo el ciclo formativo que corresponda, previa acreditación de la matriculación y una sola vez por asignatura o curso.

Artículo 57.- Anticipo de Haberes.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, un préstamo hasta de 1.500 €, para devolver sin intereses, en el plazo máximo de 12 meses, siempre que acrediten una necesidad económica sobrevenida y fundamentada en alguna de estas circunstancias:

✓ Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los 15 días, u hospitalización por igual periodo del trabajador, cónyuge, o pareja con la que se conviva, y familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

✓ Fallecimiento del cónyuge, o pareja con la que se conviva, y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

✓ Situación de desempleo del cónyuge o pareja con la que se conviva.

✓ Adquisición de primera vivienda o reformas de la vivienda habitual.

✓ Matrimonio o divorcio del trabajador.

✓ Gastos derivados por traslado de residencia.

✓ Gastos de reparación de medios de locomoción, necesarios para el desplazamiento habitual del trabajador a su centro de trabajo.

La dirección de la empresa, procederá al abono del anticipo solicitado siempre que la situación económica de la misma lo permita, en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de solicitud y documentada la referida circunstancia. En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 20% de la plantilla, a excepción, de que llegado ese 20% pudiera darse alguna circunstancia susceptible de valoración por la empresa, y siempre que venga motivada por la gravedad, necesidad inminente y justificada de forma extraordinaria.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

En ningún caso podrá solicitarse un nuevo anticipo sin tener cancelado el anterior, viniendo obligado el empleado en caso de su cese en el grupo a la devolución y cancelación previa del préstamo, el anticipo de haberes podrá ser solicitado en una sola ocasión durante un año y siempre que no tenga pendiente la devolución de todo o parte de préstamos anteriores de esta naturaleza.

Artículo 58.- Anticipo Extraordinario de Haberes.

El trabajador, en caso de enfermedad grave de sus descendientes, cónyuge o persona con la que se conviva, o ascendientes, siempre que convivan con él y a sus expensas, y en caso de necesidad económica sobrevenida por circunstancias de fuerza mayor, tendrá derecho a solicitar de la empresa un préstamo de hasta de 30.050 € a devolver, sin intereses, en el plazo máximo de 3 años a contar desde el mes siguiente a la entrega de la cantidad solicitada. La empresa podrá exigir del trabajador solicitante la prestación de las garantías que entienda necesarias para garantizar la devolución de la totalidad del préstamo concedido, en caso de cese del trabajador en la empresa, fuese cual fuere la causa de tal cese.

Artículo 59.- Excedencia Voluntaria.

Cualquier trabajador con una antigüedad, en la empresa, de un año, tendrá derecho a que le sea reconocida la situación de excedencia voluntaria, siempre y cuando, se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales.

La duración de la excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en la que expire la excedencia concedida. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que el trabajador opta por la extinción definitiva de la relación laboral.

Solicitado el reingreso, el trabajador conservará el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que en ese momento existiera o en el futuro se produjera.

CAPITULO XIV.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 60.- Derechos de Información.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir información a través de sus representantes, mediante cualquier medio disponible en la empresa, incluido correo electrónico, siempre que el contenido del mismo sea visado por el responsable que la empresa designe; así mismo, los representantes sindicales podrán hacer uso de la valija interna, la cual se usará exclusivamente, para hacer llegar información sindical a los trabajadores que presten sus servicios fuera de la provincia de Almería y previo visado de su contenido por el responsable que en cada momento designe la empresa.

Artículo 61.- Coordinador Sindical.

Se establece la figura del coordinador sindical de todos aquellos sindicatos con representación de, al menos, el 10%.

El coordinador sindical tiene como funciones representar, ante la empresa, a los sindicatos que ostenten al menos un 10 % de representación.

El coordinador sindical gozará de los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general a los Delegados Sindicales, así como las mismas garantías y derechos que establece el E.T. para los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 62.- Crédito Horario.

El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal será en función del número de trabajadores de la empresa, según la escala establecida en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Bolsa de horas.

Los sindicatos distribuirán las horas sindicales de las que dispongan entre sus representantes, bajo su criterio para desempeñar las funciones del mismo, previa comunicación a la empresa.

Artículo 64.- Local y Medios para la Acción Sindical.

La empresa facilitará, en la medida de la disponibilidad de espacio libre, un espacio físico adecuado, para el uso exclusivo de los sindicatos con representación sindical, así como los medios razonables para su funcionamiento y llevar a cabo su cometido.

CAPITULO XV.- FORMACIÓN

Artículo 65. Formación profesional.

El plan de formación estará encaminado a dotar a cada uno de los trabajadores de los conocimientos específicos necesarios e imprescindibles para desarrollar con eficiencia y calidad las funciones inherentes a su puesto de trabajo, estos cursos tendrán la consideración de obligatorios; al mismo tiempo se dotará a los trabajadores de la empresa de conocimientos genéricos que tengan como finalidad ampliar el grado de formación y experiencia profesional. Tales cursos tendrán la consideración de voluntarios.

Los cursos que la empresa considere obligatorios, serán impartidos, siempre que ello sea posible, dentro de la jornada laboral, si excepcionalmente se impartieran fuera de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a la compensación horaria por idéntico tiempo que el empleado en formación.

Los cursos genéricos no obligatorios, la empresa procurará que sean impartidos, igualmente dentro de la jornada laboral, si bien, en caso de que ello no fuese posible, el trabajador no tendrá derecho a compensación horaria alguna.

CAPÍTULO XVI.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 66.- Régimen disciplinario y graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresa reguladas por este Convenio Colectivo 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:

- ✓ Ausentarse del trabajo sin causa justificada ni contar con permiso del superior inmediato, siempre que no exceda de una hora y no afecte gravemente al servicio.
- ✓ No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- ✓ Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la empresa.
- ✓ Falta de aseo y limpieza personal.
- ✓ Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- ✓ La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- ✓ No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa.
- ✓ La retención, sin autorización del jefe competente de documentos, cartas, datos, informes, etc.... y/o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- ✓ La simulación de enfermedad o accidente.
- ✓ Los malos tratos de palabra u otras faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- ✓ La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones. La reincidencia, será considerada en 3 o más faltas.
- ✓ El abandono del trabajo sin causa justificada.

C) Son faltas muy graves:

- ✓ La negligencia e infracción de las normas de la empresa en el trabajo cuando causen perjuicio grave, ya sea por acción directa o por omisión de sus deberes y obligaciones laborales en el desempeño de su puesto de trabajo y/o realización del proyecto asignado que repercuta en daños a la imagen de la empresa o pérdidas económicas consecuencia de su desempeño profesional. Igualmente la ocultación maliciosa de errores propios y retrasos producidos en el trabajo con la finalidad de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados de los proyectos encomendados y/o asignados por la empresa y que causen perjuicio a la misma.

✓ 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 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 empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

✓ El quebranto o violación de secretos de obligada reserva y confidencialidad concernientes tanto a la Empresa como a la relación que mantenga esta con sus clientes.

✓ La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

✓ 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 la prestación de servicios. 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 sexual o por razón de sexo, entendiéndose por tal comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Igualmente el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

✓ Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma. Dicha autorización afirmativa o no deberá extenderse por escrito y aportarse en ambos casos la argumentación oportuna. Igualmente la solicitud deberá formalizarse por escrito ante la dirección de la empresa.

✓ El incumplimiento en las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

✓ La reiteración o reincidencia en falta grave (tres faltas graves), aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de 12 meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 67.- Régimen de sanciones.

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

A) Faltas leves:

✓ Amonestación verbal.

✓ Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

✓ Amonestación por escrito.

✓ Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

✓ Amonestación por escrito.

✓ Suspensión de empleo y sueldo de once días a veinte días.

✓ Despido.

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 las faltas leves, 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 de la dirección 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 veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

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

La empresa anotará 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Comisiones Mixtas o Paritarias.- En las comisiones mixtas o paritarias que pudieran crearse como consecuencia del presente convenio, aunque la representación social estará compuesta por un vocal por cada uno de los sindicatos firmantes del mismo, en caso de que fuese necesario conformar una mayoría en el seno de representación social de dichas comisiones, cada sindicato mantendrá la misma proporcionalidad que ha ostentado durante la negociación del presente convenio en razón del número de representantes sindicales que ha detentado.

SEGUNDA.- Traslado centro de trabajo.- Si durante la vigencia del presente convenio se produjera un cambio de ubicación del centro de trabajo de la empresa, ésta se compromete a negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones en las que se realicen.

TERCERA.- Derogación del “Acuerdo Modificación de Condiciones Laborales”. Ambas partes firmaron dicho acuerdo el 29 de mayo de 2012, el cual venía a regular una serie de condiciones laborales inherentes a la jornada y horario, permisos y vacaciones, y que se aplicaba a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa. Habiendo alcanzado un nuevo acuerdo de Convenio Colectivo, ambas partes ya dan por finalizada dicha regulación y se someten a lo que establezca a partir de este momento la norma convencional de referencia.

CUARTA.- No discriminación en las relaciones laborales. Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, de sexo, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello, sin perjuicio del respeto a las disposiciones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

QUINTA.- Descuelgue. El Convenio Colectivo obliga a empresario y trabajador dentro de su ámbito de aplicación y durante el período de vigencia. No obstante, será de aplicación lo establecido en el artículo 82.3 del ET en materia de descuelgue por las causas y materias establecidas, siguiendo el procedimiento establecido en la citada norma legal.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes acuerdan la adhesión y sometimiento, con las adaptaciones que sean necesarias en el ámbito del presente convenio colectivo, a los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal de los previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan producirse en la negociación de las condiciones para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, de conformidad con el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la adhesión y sometimiento al procedimiento de arbitraje será siempre con carácter voluntario si así lo contemplan dichos acuerdos interprofesionales. A tal efecto, una vez aprobados los citados acuerdos interprofesionales, la Comisión Mixta de Interpretación regulada en el Art. 7 del presente convenio procederá a la adaptación de los procedimientos establecidos en tales acuerdos en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOP.