

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10470 Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ibermática, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ibermática, SA (código de convenio n.º 90002692011984), que fue suscrito, con fecha 9 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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 la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO IBERMÁTICA, SA, 2019-2021

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa Ibermática, SA, y sus empleados.

Artículo 2. *Firmantes.*

1. La Empresa Ibermática, SA, por medio de su gerente o representantes.
2. Los Empleados de la citada Empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.
3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. *Ámbito.*

1. Territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad, o pueda tener en el futuro.

Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.

2. Personal.

Los artículos del presente Convenio, afectan al Personal que preste sus servicios en Ibermática, SA, mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Dirección.

3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el primero de enero de 2019, su duración será de tres años, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito, por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media, entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio, tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

No se podrán compensar ni absorber las diferencias surgidas como consecuencia del cambio a un grupo profesional superior.

A los profesionales que estaban en plantilla de Ibermática, SA, a 23 de junio de 1997, con el fin de crear un concepto salarial específico que en ningún caso podrá absorberse ni compensarse, se les detraerá del complemento personal actual las siguientes cantidades:

- El importe correspondiente a la antigüedad generada hasta el 31 de diciembre de 1998 que en 1997 se integró en el complemento personal.
- El importe de 600 euros brutos/año que se corresponde con la compensación por la pérdida del complemento de antigüedad que se integró en el complemento personal.
- El importe correspondiente al seguro médico que se integró en el complemento personal desde marzo de 1997.
- El importe de 180 euros brutos/año que se corresponde con la ayuda a comida que se integró en el complemento personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Artículo 5. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto 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.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los Trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

2. La convocatoria para una reunión de esta comisión paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

3. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan establecer procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos de carácter colectivo, así como para cualquier discrepancia que pudiera surgir de la interpretación y aplicación del presente Convenio. A tal fin para ello acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

4. Igualmente convienen que para los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, y para el caso en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de Trabajadores, someterán con carácter previo la discrepancia a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando dicha Comisión no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos previstos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses de empleados.*

Ingreso y contratación.

1. Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

Toda falsedad en los datos profesionales, o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, experiencia, etc.) del aspirante, avalados por su declaración determinará la nulidad del contrato y por lo tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La Empresa facilitará al Comité copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares la Empresa reconoce en favor de los Empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

5. La Empresa exigirá la formalización por escrito de un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto de los empleados, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Ceses.

1. Cualquier empleado podrá cesar voluntariamente en la Empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días mínimo. Si no realizasen este preaviso, perderán los interesados la parte proporcional de las pagas que estuviesen devengadas.

Artículo 8. *Complemento de seguridad social.*

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad, accidente o por maternidad, la Empresa abonará como complemento de la prestación de la seguridad social la diferencia hasta cubrir la totalidad del sueldo bruto que disfrutaba en el momento de causar baja sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20, punto 4 del E.T., que señala, textualmente, lo siguiente: «El Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del Trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del Trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del Empresario por dichas situaciones».

El Personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Es requisito indispensable para poder acceder a dicho complemento, el que los partes de alta, baja y confirmación en ILT o maternidad, se presenten en tiempo y forma debidamente cumplimentados.

Artículo 9. *Anticipos y préstamos para adquisición de vehículos.*

1. Anticipos.

1.1 Para poder solicitar un anticipo de convenio será necesaria una antigüedad mínima en Ibermática de 6 meses.

1.2 Los profesionales con un salario bruto anual de hasta 30.000 euros podrán solicitar un anticipo con el límite de 3.000 euros y los profesionales con un salario bruto anual superior a 30.000 euros podrán solicitar un anticipo con el límite de 4.000 euros.

1.3 Se establece un límite global para este apartado de 400.000 euros.

1.4 La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante 12 meses, imputando la aplicación del interés legal que corresponda en cada momento como retribución en especie.

1.5 Los impuestos que puedan corresponder, correrán a cargo de los interesados.

1.6 Las solicitudes se entregarán a Administración de Personal, con copia al Comité Intercentros. Administración de Personal elaborará las listas de espera y facilitará los datos al Comité Intercentros con una periodicidad trimestral.

1.7 La Empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

1.8 Ante situaciones personales o familiares extraordinarias o urgentes, la Empresa podrá autorizar la concesión de préstamos a empleados que así lo justifiquen y que requieran un tratamiento distinto al del contemplado en este artículo.

2. Préstamo para adquisición de vehículos.

2.1 Para poder solicitar el préstamo para adquisición de vehículo será necesaria una antigüedad mínima en Ibermática de 6 meses.

2.2 Los profesionales con un salario bruto anual de hasta 30.000 euros podrán solicitar una ayuda para adquisición de vehículo con el límite de 15.000 euros y los profesionales con un salario bruto anual superior a 30.000 euros podrán solicitar una ayuda para adquisición de vehículo con el límite de 18.000 euros.

2.3 La devolución de dicha ayuda será mediante el descuento en nómina a devolver en 36 meses o 42 plazos si el profesional opta por que también se le descuenta en las pagas extraordinarias, imputando la aplicación del interés legal que corresponda en cada momento como retribución en especie.

2.4 Se establece un límite global para este apartado de 600.000 euros.

2.5 Si utilizando el vehículo propio en un desplazamiento profesional se produjera un accidente y la compañía de seguros, declarara «sinistro total», Ibermática abonará al profesional como importe bruto en un solo pago y a fondo perdido, el 10% del límite total del préstamo recogido en este apartado. Para recibir esta subvención, no será requisito solicitar préstamo para compra de vehículo. En estos casos se concederá siempre el

préstamo, aunque en el momento de solicitarlo no hubiera saldo suficiente en la bolsa de dinero establecida para este fin.

2.6 Las solicitudes se entregarán a Admón. de Personal, con copia al Comité Intercentros. Admón. de Personal elaborará las listas de espera y facilitará los datos al Comité Intercentros, con una periodicidad trimestral.

Artículo 10. Seguro de vida.

Todos los empleados de Ibermática, SA, tienen derecho a un seguro de vida que en ningún caso tendrá una cobertura inferior, al contratado por la Empresa el año anterior.

- Cobertura.

En caso de muerte natural o incapacidad absoluta por enfermedad: 45.000 euros.

En caso de muerte por accidente o incapacidad absoluta derivada de accidente o fallecimiento por lesiones cardíacas: 80.000 euros, que se sumarán a los 45.000 euros de muerte natural.

1. Esta póliza se revisará bienalmente.
2. Anualmente todos los empleados de Ibermática, SA, facilitarán a Administración de Personal las variaciones de beneficiarios de este seguro.

Artículo 11. Ayuda para estudios.

La Empresa subvencionará con un 50% (con un límite de 600 euros por solicitante y 70.000 euros a nivel de Empresa) el coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden arriba mencionado.

Deberá acreditarse el aprovechamiento al final del curso.

Trimestralmente se informará al Comité Intercentros de las ayudas concedidas y denegadas, con importe y motivo de la denegación, en caso de ser así, e indicando nombre y centro de trabajo al que pertenece el solicitante.

Artículo 12. Alojamiento, dietas y kilometrajes en desplazamientos profesionales.

1. La reserva de hotel y del billete de tren o de avión se realizará siempre por la Empresa, que asumirá los costes correspondientes.

En el caso de que el empleado decidiese alojarse por su cuenta, Ibermática le abonará por ese concepto un importe equivalente al 75% del precio de la dieta por cada día que permanezca en dicha situación.

2. Dependiendo del tipo de desplazamiento, corresponderá aplicar:

	Con pernocta	Sin pernocta y lejos (3)	Sin pernocta y cerca (4)
Esporádico (1).	Dieta ó media Dieta (*).	Dieta o media Dieta (*).	Gastos pagados (menú del día (**).
Continuado (2).	Dieta ó media Dieta (*).	Gastos pagados (menú del día (**).	Gastos pagados (menú del día (**).

(*) Se abonará media dieta si no se realiza comida o cena y no es necesario adjuntar factura a la nota de gastos.

(**) En este caso la empresa abonará el importe de la factura adjunta a la nota de gastos, o 10,10 euros si el trabajador no adjuntase factura.

(1) Se entienden por desplazamientos esporádicos aquellos cuya duración es inferior a dos semanas.

(2) Se entiende por desplazamientos continuados aquellos cuya duración es superior a dos semanas, y no se considerarán interrupciones del desplazamiento continuado, aquéllas cuya duración sea inferior a dos semanas, no incluyéndose los periodos de vacaciones ni de las bajas, tanto en el mismo como en distinto destino o proyecto.

(3) Se entiende por lejos distancias superiores a 50 kilómetros.

(4) Se entiende por cerca distancias inferiores a 50 kilómetros con cambio de término municipal.

Entendiendo como desplazamientos abonables aquellos que se producen en un término municipal diferente de aquel en que se ubican las oficinas de su Centro.

3. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante es la siguiente:

- Dieta: 38,55 euros.
- Media dieta: 21,69 euros.

Dieta: Incluye todos los gastos que se produzcan en el día, ocasionados por el viaje a excepción de desplazamientos, hoteles y aparcamiento.

Media dieta: Incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o la cena.

En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la Empresa abonará los gastos correspondientes, con un límite de 18,21 euros por comida.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado, cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la Empresa.

4. El valor del kilómetro a pagar al personal que utilice su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija en 0,303 €/km.

En cualquier caso, el importe máximo a abonar cuando se efectúe un viaje utilizando vehículo propio, será el equivalente al billete de avión (si existiera la posibilidad de realizar el viaje en ese medio), y siempre después de haber solicitado autorización al responsable correspondiente. Ello salvo que sea la Empresa la que obligue a realizar el desplazamiento en coche, o no exista la posibilidad de utilizar otro medio de transporte, en cuyo caso se abonará el kilometraje total.

5. Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se utilizará la autopista de peaje, abonando la Empresa el costo de utilización de la misma.

6. Asimismo se abonarán los gastos de parking cuando se utilice.

7. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 km.

8. Durante la vigencia de este convenio los importes de este artículo se actualizarán en el mismo porcentaje de incremento consolidado de la revisión salarial en retribución fija de cada año. Dicho incremento será consolidable.

Artículo 13. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean obligados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean obligados a desplazarse habitualmente más de 50 km diarios por periodos superiores a seis meses sin pernoctar, podrán solicitar la intermediación del Departamento de RR.HH. para habilitar las fórmulas de compensación o relevo para estas situaciones.

Artículo 14. *Traslado permanente.*

1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su Centro de trabajo en Ibermática, SA, con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la Empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

3. Por todos los conceptos la Empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.

4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

5. Los empleados destinados en localidades distintas que pertenezcan al mismo nivel y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, los interesados no tendrán derecho a indemnización por traslado, ni a tiempo de permiso, ni a dietas.

Artículo 15. *Traslado temporal.*

1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Ibermática, SA, con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible Ibermática, SA, tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Estabilidad y proximidad geográfica.
- Circunstancias personales o familiares.
- Criterios de equidad y rotación.
- Pertenencia al Comité de Empresa.

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.

3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la Dirección de RRHH se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en Ibermática, SA, y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior, también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponda la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en Ibermática, S.A., aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre.

7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la Dieta el gasto de alojamiento.

8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalara el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

9. Desplazamientos al extranjero. El trabajador que tenga que desplazarse al extranjero por motivos de trabajo estará cubierto, a cargo de ibermática, por un seguro médico privado equivalente a la cobertura que proporciona la Seguridad Social en España.

Artículo 16. *Permisos, licencias y excedencias.*

Permisos. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho en organismo oficial: 20 días naturales.
- Nacimiento hijo: 4 días laborables.
- Cambio de domicilio: 1 día laborable.
- Fallecimiento de ascendientes en primer grado: 4 días laborables.
- Fallecimiento del cónyuge o descendientes en primer grado: 5 días laborables.
- Fallecimiento de parientes de segundo grado: 2 días laborables.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: 3 días laborables o 6 medias jornadas.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado: 2 días laborables.
- Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día laborable.

En los grados de parentesco, se incluyen los de afinidad y consanguinidad.

A efectos de cómputo, se empezará a contar el disfrute del permiso, desde el primer o segundo día del hecho que lo provoque, excepto en el caso de enfermedad grave u operación de familiares de 1.º o 2.º grado, que podrá solicitarlo en cualquier momento, mientras dure el proceso de gravedad o internamiento.

De manera transitoria el progenitor no gestante podrá disfrutar del permiso por nacimiento de hijo recogido en este convenio hasta la equiparación de la prestación por nacimiento de hijo de la madre biológica con la prestación por nacimiento de hijo de progenitor distinto a la madre biológica. El permiso se disfrutará de manera ininterrumpida:

- A la finalización del primer tramo del permiso tras el nacimiento de hijo, si se optase por disfrutar la prestación de manera fraccionada.
- A la finalización total de la prestación por nacimiento de hijo, si se optase por disfrutar de la prestación en un único periodo.

Cuando se produzca la equiparación de la prestación por nacimiento de hijo de la madre biológica y la prestación por nacimiento de progenitor distinto a la madre biológica, quedará derogado el permiso por nacimiento de hijo de este convenio.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc., en centros oficiales de estudios y para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el del sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia a trámites legales en caso de divorcio.
- En casos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2.º grado que requieran un desplazamiento superior a 150 Km, se ampliarán los días de permiso hasta un total de 4 días, salvo en el caso del fallecimiento del cónyuge e hijos que siempre serán 5 días de permiso totales.
- Pareja de hecho, tendrá la misma consideración que la de cónyuge.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, que no puedan hacerse fuera de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.
- Por el tiempo indispensable para acompañamiento a exámenes médicos de parientes dependientes de primer grado.

Cuando la enfermedad grave u operación de familiares de 1er grado, lleve consigo un ingreso continuado superior a dos meses, se renovará el permiso retribuido cada dos meses de internamiento continuado.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares, además de los días de permiso abonables que existen actualmente, se podrán solicitar otros tantos días de permiso no abonables.

Periodo de adaptación escolar. Durante el periodo de adaptación escolar de los menores, los progenitores podrán hacer uso por horas de hasta 3 de los días establecidos como la suma de vacaciones y permiso de los que resulten de la aplicación del calendario de trabajo de cada año.

Lactancia. Las personas trabajadoras podrán acumular una hora diaria hasta que el bebé cumpla 9 meses. Dicha acumulación se podrá enlazar con la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Cada uno de los progenitores tendrá derecho a disfrutar de este permiso para cuidado del lactante en los términos que establece el artículo 37.4 del ET.

Reducciones de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de hasta doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un dieciseisavo (mínimo media hora al día) y un máximo de la mitad de la jornada.

El profesional que ha reducido su jornada en un tiempo mínimo de 1/8 parte en cómputo anual, podrá trabajar de manera ininterrumpida. Si la jornada ininterrumpida solicitada fuese superior a 6 horas de trabajo al día y quisiera utilizar el descanso establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, ese tiempo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que deberá recuperarse al final de la jornada.

Licencias. Los empleados con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de 30 días una vez al año, siempre que no suponga menoscabo de la efectividad del servicio.

Excedencias. Se regirán por lo establecido en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El empleado también podrá solicitar una excedencia por un periodo máximo de dos años, o menor, con una sola prórroga para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por cualquier empleado de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes de ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante 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.
- La 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.

B) Son faltas graves:

- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Faltar al trabajo dos días sin ninguna justificación.

- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro empleado, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
 - Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de los compañeros sin la debida autorización.
 - Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
 - El abuso de autoridad y cualquier falta de respeto que atente contra la dignidad del trabajador.
 - El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
 - La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, siempre que al menos, haya existido amonestación por escrito.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás empleados como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - La simulación comprobada de enfermedad.
 - Inutilizar intencionadamente, instalaciones, software, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
 - La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de sus 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 sus jefes, compañeros, subordinados o clientes.
 - 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.
 - Demás establecidas en el artículo 54 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 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 al nivel superior.

c) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva del nivel, pasando al inmediato inferior.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otro nivel.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, nivel profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados 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 empleados, todas las sanciones que se impongan.

Será necesaria la instrucción de expediente, en la imposición de sanciones a los representantes de los empleados, debidamente elegidos, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección, con la designación del instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones con las alegaciones del autor de la falta y tomando declaración de 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, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa comparecencia de los representantes legales de los empleados.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas, 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 negarse a firmar, se le efectuará la notificación ante testigos.

4. Las faltas graves o muy graves se archivarán en los expedientes personales, 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.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

1. Área desarrollo y análisis.

Las funciones de este grupo, son:

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.

Comprende actividades como:

- 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.

- Agrupa las actividades de programación y codificación de software y pruebas unitarias.

Grupo A. Programador.

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.

Fundamentalmente realizan el desarrollo y mantenimiento de software, preparación y carga de datos, despliegues, desarrollo de pruebas unitarias, ejecución de pruebas

funcionales definidas y participación en la elaboración de la documentación, además de la participación en estimaciones en cuanto a componentes a desarrollar cuando así se le requiera.

Nivel I.

Máximo tiempo: 8 meses.
Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: No.

Nivel II.

Máximo tiempo: 1 año.
Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Puede tener profesionales a su cargo (Grupo propio).

Grupo B. Analista Programador.

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.

Realizan actividades que incluyen entre otras el análisis y diseño técnico, desarrollo y mantenimiento de software, preparación y carga de datos, ejecución de las pruebas definidas, participación en la elaboración de la documentación del proyecto, colaboración en la configuración de los entornos de trabajo; colaboración en las tareas de preparación, entrega y soporte del sistema para despliegue en entornos; etc.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: Puede tener profesionales a su cargo (Grupos Inferiores).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Puede tener profesionales a su cargo (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo C. Analista Orgánico.

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

Realizan actividades que incluyen entre otras el análisis y diseño técnico, desarrollo y mantenimiento de software, preparación y carga de datos, ejecución de las pruebas definidas, participación en la elaboración de la documentación del proyecto, colaboración en la configuración de los entornos de trabajo; colaboración en las tareas de preparación,

entrega y soporte del sistema para despliegue en entornos; supervisión de la calidad del código; asignación de tareas a personas a su cargo; apoyo técnico al equipo y pueden participar en los procesos de selección del equipo y de los candidatos que cumplan requisitos técnicos; pueden hacer también la revisión de imputaciones de las personas a su cargo y valoración de las mismas, etc.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: Sí (Grupos Inferiores).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo D. Analista Funcional.

Pertenecen 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.

Contemplan actividades del tipo de toma de requerimientos; interlocución con el cliente; análisis, diseño, implementación y mantenimiento de software; preparación y carga de datos; definición y diseño de la arquitectura del proyecto; definición y ejecución de las pruebas funcionales; definición y participación en la documentación del proyecto; colabora con el jefe de proyecto en la definición e implementación del entorno de trabajo para llevar a cabo el proyecto; planificación, estimación de esfuerzo, seguimiento y soporte de las tareas de las personas que componen sus equipos; planificación y colaboración en las tareas de preparación, entrega y soporte del sistema para su despliegue en distintos entornos. Participará si se requiere en auditorias y preparación de las mismas; revisión de entregables; participación en procesos de selección; puede realizar la revisión de imputaciones y la valoración de su equipo; identificación de necesidades, etc.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: Sí (Grupos Inferiores).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo E. Jefe de Proyecto.

Pertenecen 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.

Contemplan actividades del tipo Interlocución con el cliente, toma de requerimientos, análisis, planificación, seguimiento y control del proyecto; gestión completa del proyecto (riesgos, modelo, cambios, normas, configuración...); definición y control de ANSs; elaboración de informes tanto tácticos y operativos; colaboración en ofertas e identificación de oportunidades de negocio; definición y participación en la documentación del proyecto; revisión y aprobación de entregables; responsable de cumplimiento de calidad y participación en las auditorías necesarias; selección de equipo controlando y valorando al mismo, etc.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

2. Área de infraestructuras.

Comprenden las siguientes actividades:

- 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.

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

Grupo A. Técnico de Atención a Usuarios – Técnico de Operación.

Pertenecen 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.

En relación a los técnicos de atención a usuarios realizarán diagnosis, resolución y cierre, de incidencias y peticiones con vías de entrada y salida mail, teléfono y sistemas de ticketing.

En relación a técnicos de operación, monitorizarán y operarán los sistemas, electrónica de red, procesos y programas de un CPD.

Nivel I.

Máximo tiempo: 1 año y además experiencia en 2 o más proyectos/clientes.

Complejidad de las tareas: Baja.

Autonomía en las tareas: Baja.

Personas a cargo: No.

Nivel II.

Máximo tiempo: 2 años y además experiencia en 2 o más proyectos/clientes.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Sí.

Grupo B. Técnicos Informáticos.

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.

En relación a los técnicos informáticos de sistemas distribuidos requieren de los conocimientos y capacidad para prestar asistencia técnica on-site y remota en la configuración, diagnóstico, mantenimiento y reparación de ordenadores y dispositivos periféricos, así como la instalación, configuración y mantenimiento de entornos operativos y de redes sencillas.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: No.

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: Sí.

Grupo C. Administrador de Sistemas – Técnico de Explotación – Coordinador Técnico Informático.

Pertencen 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 y conocimiento. 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 con necesidad de supervisión.

En relación a los administradores de sistemas son responsables de mantener, monitorizar, documentar y asegurar el correcto funcionamiento de los diferentes sistemas informáticos.

En relación a los técnicos de explotación controlarán la operación de elementos planificados, supervisarán y ejecutarán procesos.

El coordinador técnico informático supervisará la gestión de los equipos profesionales en los diferentes servicios, velando por el cumplimiento de los diferentes ANS de servicio.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: Sí (Grupos Inferiores).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo D. Administrador de Sistemas Sr. – Técnico de Explotación Sr.

Pertenecen 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 total autonomía.

En relación a los administradores de sistemas son responsables de implementar, configurar, mantener, monitorizar, documentar y asegurar el correcto funcionamiento de los diferentes sistemas informáticos.

En relación a los técnicos de explotación controlarán la operación de elementos planificados, supervisarán y ejecutarán procesos.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Baja.

Autonomía en las tareas: Baja.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Baja.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo E. Ingeniero de Sistemas – Jefe de Explotación.

Pertenecen 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.

En relación a los ingenieros de sistemas son responsables de diseñar, implementar, configurar, mantener y asegurar el correcto funcionamiento de los diferentes sistemas informáticos.

En relación a los jefes de explotación supervisarán a los técnicos de explotación del grupo C.

Nivel I.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.

Experiencia: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

3. Área de consultoría y comercialización.

Comprenden las siguientes actividades:

- 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.
- 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.
- Actividades relacionadas con el cliente para la puesta en marcha de acciones de relación, preventa, negociación y comercialización.
- 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.
- Desarrollo de nuevas líneas de negocio así como las ya existentes interactuando con la parte comercial y con preventa.

Grupo A. Consultor Jr. – Comercial Jr.

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 I.

Máximo tiempo: 1 año.

Complejidad de las tareas: Baja.

Autonomía en las tareas: Baja.

Personas a cargo: No.

Nivel II.

Máximo tiempo: 1 año.

Complejidad de las tareas: Media.

Autonomía en las tareas: Baja.

Personas a cargo: No.

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Media.

Autonomía en las tareas: Media.

Personas a cargo: No.

Grupo B. Consultor – Comercial.

Pertencen 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 I.

Complejidad de las tareas: Baja.

Autonomía en las tareas: Baja.

Personas a cargo: No.

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos Inferiores).

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Grupo C. Consultor Sr. – Comercial Sr.

Pertenecen 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 I.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.

Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.

Experiencia: Alta.

Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

4. Área de estructura.

Comprenden las siguientes actividades:

- 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, 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.

Grupo A. Auxiliar.

Pertenecen 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 I.

Máximo tiempo: 1 año.
Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: No.

Nivel II.

Máximo tiempo: 1 año.
Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Nivel III.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Grupo B. Oficial.

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 I.

Complejidad de las tareas: Baja.
Autonomía en las tareas: Baja.
Personas a cargo: No.

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Personas a cargo: No.

Grupo C. Técnico.

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 I.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.
Responsabilidad en proyectos: Alta.
Personas a cargo: No.

Nivel II.

Complejidad de las tareas: Alta.
Autonomía en las tareas: Alta.

Responsabilidad en proyectos: Alta.
Experiencia: Alta.
Personas a cargo: Sí (Grupos inferiores y Grupo propio).

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. *Jornada laboral.*

El número de horas de trabajo efectivo se fija en 1.720 horas por año.

Las 1.720 horas se distribuyen entre el número de días laborables establecido en el calendario laboral de cada localidad o departamento.

Los calendarios laborales los elaborará la Dirección de la Empresa y se publicarán, previo contraste, con los representantes de los empleados.

Se establece el siguiente marco de flexibilidad horaria:

- La entrada al trabajo podrá realizarse entre las 07:00 horas y las 10:00 horas, desplazándose la salida en la misma proporción por exceso o defecto.
- Se establece un tiempo mínimo de comida de 30 minutos y un máximo de 1,5 horas. La reducción del tiempo de comida también permitirá desplazar la hora de salida en la misma proporción por defecto.
- En cualquier caso, los profesionales tendrán que estar en su puesto de trabajo como muy tarde a las 10:00 horas y no podrán salir antes de las 17:00 horas.
- El margen de flexibilidad en cuanto a defecto recuperación de jornada irá en función del margen utilizado.
- No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del Servicio.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio de clientes, se atenderá en jornada y horario al de los mismos, con el límite anual de las 1.720 horas de nuestro Convenio, pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

Excepcionalmente, y sin modificar el número total de horas/año nominales que figuran en este artículo, cada trabajador disfrutará para los ejercicios 2019 al 2021 como permiso adicional el día 24 de diciembre, con reducción efectiva de sus horas de trabajo anuales.

Se realizarán las siguientes modalidades de jornada:

A) Jornada partida.

Se distribuirá en jornada de verano y jornada de invierno, en función de la distribución anual del calendario laboral, que correspondan a cada localidad.

La jornada de verano será de 6,5 horas diarias y su duración será de tres meses, preferentemente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, pudiendo variar de un año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.

Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano. La jornada de invierno será de 8,5 horas diarias de lunes a jueves y de 6,5 horas los viernes.

B) Jornada a turnos 24 x 7.

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

2. Se establece que las horas anuales para este colectivo de trabajadores, será como máximo de 1.650 horas anuales.

3. Para el personal de nueva contratación en servicio de turnos 24 x 7, se establece un Plus de Turnicidad por importe del 15% de la retribución fija que figure en el contrato de

trabajo. Para el personal que ya viniera desempeñando este trabajo hasta la firma del presente convenio, se mantendrá el plus que por turnicidad vinieran percibiendo antes de la firma de este convenio, siempre que este plus, sea superior al mínimo establecido.

4. Todas las horas nocturnas, con excepción de las recogidas en el apartado 5 de este artículo, se pagarán con un Plus Nocturno. Se considerarán horas nocturnas las que van desde las 22 horas de la noche hasta las 6 horas de la mañana.

El Plus Nocturno se calculará aplicando en cada momento al salario bruto hora el porcentaje acumulado de revisión salarial recogido en el artículo 24 de este Convenio. Este porcentaje de este plus será consolidable y acumulativo durante la vigencia de este convenio.

5. Las horas nocturnas de fin de semana y festivas en los turnos, se pagarán con un 25% de incremento en cada caso, sobre su salario bruto hora. A tal efecto se consideran horas nocturnas las que van desde las 22 del sábado a las 6 de la mañana del domingo. Se considerarán horas festivas las que van desde las 14 horas del sábado, a las 24 del domingo, y desde las 0 horas a las 24 horas de los días festivos que figuren en el calendario del centro de trabajo al que pertenezcan los trabajadores. A los trabajadores que ya vinieran percibiendo pluses de nocturnidad y o festividad antes de la firma del presente Convenio, se les respetarán dichos pluses siempre que estos fueran superiores a lo establecido en este artículo.

6. El cómputo de horas quincenal del personal que realice turnos en clientes, no podrá exceder de 80 horas.

7. El calendario de turnos se presentará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado, incluyendo asimismo los días fijados por la empresa de disfrute de vacaciones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del convenio colectivo.

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

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

10. Si como consecuencia de los cambios de calendario se sobrepasaran las horas trimestrales fijadas en el calendario anual, estas horas de más se considerarán horas extra y se liquidarán en la nómina del mes siguiente al del trimestre en que se realizaron, salvo las mencionadas situaciones de fuerza mayor, sustitución de compañero enfermo o disfrute de permiso abonable, que se compensaran con igual tiempo de descanso.

11. Si se dejara de trabajar a turnos 24 x 7 por pasar a jornada normal, o a jornada de turnos 16x6, el plus de turnicidad dejará de percibirse con efectos del mismo día en que se produzca el cambio y se comunicará por escrito, aplicándose desde ese momento la jornada anual de 1.720 h. En el caso de pasar a modalidad de turnos 16 x 6, pasará a cobrar el plus de turnicidad correspondiente a esta modalidad.

12. Se garantiza que a los profesionales con contrato a jornada normal, no se les cambiaría a contrato a turnos, salvo acuerdo entre las partes o a petición del propio profesional, entregando notificación al Comité del centro de trabajo correspondiente. En el caso de pasar a desempeñar su trabajo a turnos 24 x 7, pasarán a cobrar de inmediato el plus de turnicidad establecido en el punto 3 de este artículo y su jornada laboral será de 1.650 h.

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

C) Jornada a turnos 16 x 6.

1. El personal podrá ser contratado en la modalidad de turnos 16 x 6 cuando estén explícitamente vinculados a los contratos firmados con el cliente y que contengan dicha cláusula. Se incorpora esta modalidad también a los que estando actualmente contratados en la empresa, ya tuvieran recogido en su contrato que trabajan a turnos 16 x 6, a partir de la fecha del convenio.

La jornada de trabajo del personal afectado por este sistema de trabajo será entre las 6:00 horas y las 22:00 horas, de lunes a sábado.

2. Se establece que las horas anuales para este colectivo de trabajadores, será como máximo de 1.720 horas anuales.

3. Para el personal que ya viniera trabajando en esta modalidad y para los profesionales de nueva contratación en servicio a turnos 16 x 6, se establece un Plus de Turnicidad por importe del 5% de la retribución fija que figure en el contrato de trabajo.

4. Las horas festivas en los turnos se pagarán con un 25% de incremento sobre su salario bruto hora. A tal efecto se consideran horas festivas las que van desde las 14 horas a las 22 horas del sábado, y desde las 6 horas a las 22 horas de los días festivos que figuren en el calendario del centro de trabajo al que pertenezcan los trabajadores.

5. El calendario de turnos se presentará a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo afectado, incluyendo así mismo los días fijados por la empresa de disfrute de vacaciones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del convenio colectivo.

6. Si se dejara de trabajar a turnos 16 x 6 por pasar a jornada normal, el plus de turnicidad, dejará de percibirse con efectos del mismo día en que se produzca el cambio y se comunicará por escrito. En el caso de pasar a modalidad de turnos 24 x 7, pasará a cobrar el plus de turnicidad correspondiente a esta modalidad, aplicándose desde ese momento la jornada anual de 1.650 horas.

7. Se garantiza que a los profesionales con contrato de una modalidad diferente, no se les cambiaría a contrato a turnos 16 x 6, salvo acuerdo entre las partes o a petición del propio profesional, entregando notificación al Comité del centro de trabajo correspondiente. En el caso de pasar a desempeñar su trabajo a turnos 16 x 6, pasarán a cobrar de inmediato el plus de turnicidad establecido en el punto 3 de este artículo.

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

9. El apartado C) Jornada a Turnos 16 x 6 del artículo 19 del Convenio de Ibermática entrará en vigor el 1 de enero de 2020.

D) Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la Empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Los empleados de la Empresa tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que equivalen a 22 días laborales de lunes a viernes o la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.

2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la Empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3. En cualquier caso, los empleados comunicarán la fecha propuesta del comienzo de las vacaciones con al menos dos meses de anticipación. En el supuesto de que fuese la empresa quien decidiese paralizar la actividad de todos los empleados durante el verano, se comunicaría con la misma antelación de dos meses.

4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.
5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

CAPÍTULO V

Condiciones económicasArtículo 21. *Horas extraordinarias.*

1. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por los empleados y deberán ser solicitadas por el responsable correspondiente.
2. En su caso, las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual}}{\text{Horas anuales convenio}} = \text{Precio hora normal}$$

- Hora extraordinaria = Precio hora normal X 1,75.
Hora nocturna o festiva = Precio hora normal X 2,5.
Hora en fiesta patronal (local y provincial y de comunidad autónoma), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio Hora Normal X 4 (desde 21 horas del 24 del 12 y 31 del 12 a las 24 horas del 25 del 12 y 1 del 1).

3. A partir de las 14 horas, el sábado tendrá carácter de festivo, excepto para la modalidad de trabajo a turnos 24 x 7 y turnos 16 x 6 regulados en el artículo 19.
4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el periodo de descanso respecto a la siguiente, será como mínimo de 12 horas.
5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.
6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche, cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo, excepto para la modalidad de trabajo a turnos 24 x 7 y turnos 16 x 6 regulados en el artículo 19.
7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral, tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva, excepto para la modalidad de trabajo a turnos 24 x 7 y turnos 16 x 6 regulados en el artículo 19.
8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquel en que se efectuaron.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán el 10 de julio y el 20 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.
2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y éste como sexta parte del cómputo.

Artículo 23. *Devengo de sueldos.*

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes. Entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

• Año 2019: A todos los profesionales que estuvieran en plantilla a 31 de diciembre de 2018 se les aplicará una subida salarial de 2,3% consolidable de la siguiente manera:

o 1% de incremento salarial con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2019 teniendo como base la retribución correspondiente a fecha de 31 de diciembre de 2018.

o 1,3%, adicional al 1% del párrafo anterior, con fecha de efectos desde el 1 de septiembre de 2019 teniendo como base la retribución correspondiente a fecha de 31 de diciembre de 2018.

Quedarán exentos de la subida salarial del 2019, total o parcialmente, aquellos profesionales que en dicho año hayan tenido un incremento de su retribución por la aplicación del incremento del SMI o por una revisión salarial excepcional. En los casos en los que dichos incrementos hubieran sido inferiores al recogido en este convenio se les aplicará el diferencial entre el incremento percibido y el incremento del convenio para el año 2019.

• Año 2020: Se establece una subida salarial del 1,5% consolidable con fecha de efectos de 1 de enero del 2020.

También se establece un retribución variable del 0,5% no consolidable que se abonará según el grado de consecución del BAI presupuestado y aprobado por el Consejo de Administración de Ibermática para el año 2020:

- Resultado del BAI $\leq 60\%$: variable 0 euros.
- Resultado del BAI $> 60\%$ y $\leq 100\%$: al variable se le aplicaría el porcentaje de realización.
- Resultado del BAI $> 100\%$: Además del 100% del variable correspondiente a nivel individual, un tercio del exceso del BAI obtenido se repartiría linealmente entre todos los profesionales en convenio, ambos conceptos, variable y reparto lineal, no consolidan en salario.

Si el IPC del 2019 fuera superior al 1,5%, hasta el 2% se incrementará la parte consolidable (1,5%) en detrimento de la parte variable (0,5%). A partir del 2% se seguirá incrementando el porcentaje consolidable con un techo del 2,3%.

• Año 2021: Se establece una subida salarial del 1,5% consolidable con fecha de efectos de 1 de enero del 2021.

También se establece un retribución variable del 0,5% no consolidable que se abonará según el grado de consecución del BAI presupuestado y aprobado por el Consejo de Administración de Ibermática para el año 2021:

- Resultado del BAI $\leq 60\%$: variable 0 euros.
- Resultado del BAI $> 60\%$ y $\leq 100\%$: al variable se le aplicaría el porcentaje de realización.
- Resultado del BAI $> 100\%$: Además del 100% del variable correspondiente a nivel individual, un tercio del exceso del BAI obtenido se repartiría linealmente entre todos los profesionales en convenio, ambos conceptos, variable y reparto lineal, no consolidan en salario.

Si el IPC del 2020 fuera superior al 1,5%, hasta el 2% se incrementará la parte consolidable (1,5%) en detrimento de la parte variable (0,5%). A partir del 2% se seguirá incrementando el porcentaje consolidable con un techo del 2,3%.

Los porcentajes que se consoliden también se recogerán en tablas.

Artículo 25. *Guardias.*

1. El acuerdo de realización de guardias tendrá carácter voluntario para ambas partes, pudiendo cualquiera de las partes renunciar rescindir el acuerdo con un preaviso de 1 mes.

2. Las guardias se realizarán en remoto, es decir, no serán presenciales salvo que sea necesario para la resolución de la incidencia.

3. El servicio atenderá incidencias de elementos predefinidos como críticos.

4. El horario del servicio de guardias será después del horario de trabajo normal del profesional.

5. Si el/la profesional tiene que realizar un desplazamiento para la resolución de la incidencia será compensado según lo indicado en el artículo 12 del Convenio de Iberoamérica.

6. La empresa proporcionará los medios adecuados (teléfono móvil y ordenador portátil con conexión móvil a Internet).

7. Los únicos interlocutores válidos que podrán ponerse en contacto con el técnico de guardia, serán los que se establezcan en Acuerdo del Servicio de Guardias que se suscriba.

8. El técnico tendrá un tiempo de respuesta de una hora a contabilizar desde la primera llamada recibida al teléfono móvil de guardia por parte de un interlocutor válido y 30 minutos más para conectarse y empezar la resolución.

9. Se dimensionará el servicio para que cada técnico, como máximo, realice una semana de guardia de cada 3 semanas.

10. Cuando se produzcan llamadas de guardia a partir de las 12 de la noche, al día siguiente el técnico podrá entrar una hora más tarde a trabajar que no será recuperable.

11. Los/Las profesionales adscritos a un servicio de Guardia tendrán las siguientes compensaciones:

a) Por la disponibilidad: mínimo de 350 euros por cada semana que esté disponible en Servicio de Guardia.

b) Además, si hubiera que realizar intervenciones:

1. Por cada nueva intervención y una duración inferior a 90 minutos se retribuirá con 30 euros brutos.

2. Por cada intervalo de 30 minutos superior a los 90 minutos iniciales se abonará un importe de 10 euros.

12. Para el personal que ya viniera realizando guardias hasta la firma del presente convenio, se mantendrán los importes por guardias que vinieran percibiendo antes de la firma de este convenio siempre que estos importes, sean superiores a los establecidos en este artículo.

CAPÍTULO VI

Garantías sindicales

Artículo 26. *Garantías de los representantes de los empleados.*

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa o miembros del Comité Intercentros, legalmente elegidos, podrán disponer para el ejercicio de la actividad de representación que tengan encomendada, de todas las competencias que en el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se les otorga.

Artículo 27. *Comité Intercentros.*

1. Composición.

Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

- Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de 100 trabajadores que aportarán dos.

2. Actividades.

El Comité Intercentros, tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones.

- a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la Empresa.
- b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la Empresa.
- c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a empleados de distintos centros de la Empresa, sean definidos por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.
- d) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la comisión paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

3. Constitución:

En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. Sistema de votación:

Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo, serán de uno, por cada 20 trabajadores o fracción, calculándose este dato el uno de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Normas de buena fe contractual

Artículo 28. *Confidencialidad.*

Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la Empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

CAPÍTULO VIII

Plan de igualdad

La Empresa y los representantes de los trabajadores, con la firma de este convenio, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir esta igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En cada uno de los ámbitos en los que Ibermática desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, empresa y representantes de los trabajadores asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola ésta, como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En función de este compromiso, ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, en el ámbito temporal de este convenio, plasmarán el mismo en un nuevo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sustituya el recogido en el Convenio Colectivo de Ibermática 2014-2018.

El nuevo Plan de Igualdad se trabajará dentro de la Comisión de Igualdad, órgano paritario compuesto de tres miembros designados por la empresa y otros tres miembros designados por la representación de los trabajadores.

Hasta la aprobación del nuevo Plan de Igualdad y de los protocolos de actuación en materia de acoso sexual o por razones de género o identidad sexual y de acoso laboral segura vigente lo recogido en el Capítulo VIII del Convenio Colectivo de Ibermática 2014-2018.

Disposición transitoria primera. Grupos Profesionales: Tiempo máximo de permanencia en los Niveles I y II de los Grupos Profesional A de las Área de Desarrollo y Análisis, Área de Infraestructuras, Área de Consultoría y Comercialización y Área de Estructura.

El tiempo de permanencia máximo de los niveles I y II de los Grupos Profesionales A empezará a computar desde el 1 de enero del 2019 o desde la fecha de alta en Ibermática si fuera posterior.

Disposición transitoria segunda. Grupos Profesionales: Tabla de equivalencias para la integración de las antiguas categorías profesionales a los nuevos niveles y grupos profesionales.

Área 1. Desarrollo y análisis

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
A	Programador.	I	Prog. s/exp. - Programador 1.
		II	Programador 2.
		III	Programador 3.
B	Analista progr.	I	Analista programador.
		II	Analista programador Sr.
C	Analista organico.	I	Analista Orgánico.
		II	Analista Orgánico Sr.

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
D	Analista funcional.	I	Analista Funcional.
		II	Analista Sr.
E	Jefe de proyecto.	I	Jefe proyecto.

Área 2. Infraestructuras

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
A	TAU Tco. operación.	I	TAU S/EXP – TAU 1
		II	Operador s/exp – Operador pr.
		III	TAU 2 – Operador Jr. TAU 3 – Operador.
B	Tco. informáticos.	I	TISD 1.
		II	TISD 2 - Operador Sr.
		III	TISD 3.
C	Adm. sistemas Tco. explotación Coord. tco. informático.	I	TISD 4 – Op. Micro Sr.
		II	Coord TISD – tco. explotación 1.
D	Adminis. sistemas sr. Tco. explotación.	I	Tco. Sistemas 1 – tco explotación 2.
		II	Tco. Sistemas 2.
E	Ing. sistemas. Jefe de explotación.	I	Ing. Sistemas – jefe explotación.
		II	Ing. Sistemas prin.

Área 3. Consultoría y comercialización

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
A	Consultor Jr. comercial Jr.	I	Consultor Jr.
		II	Consultor.
		III	Consultor A - Ing. Comer. Pr.
B	Consultor comercial.	I	Consultor B.
		II	Consultor Senior.
		III	Consultor Sr. A - Ing. Comer. 2.
C	Consultor Sr. comercial Sr.	I	Ing. Comer. 3.
		II	Consultor Sr. B - Ing. Comer. 4.

Área 4. Estructura

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
A	Auxiliar.	I	Aux. Adtvo. S/Exp - Aux. Adtvo 1 Auxiliar . Serv. S/Exp - Auxiliar Serv. Jr.
		II	Aux. Adtvo. 2 - Auxiliar Serv.
		III	Aux. Adtvo 3 - Oficial Serv.
B	Oficial.	I	Tec. Admin. Jun.
		II	Oficial 3ª Adtvo. - Oficial Serv. Senior.

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Equivalencia de puestos a los meros efectos de integración en el nuevo Convenio
C	Técnico.	I	Tec. Adtvo. 1 y Ofic. 2ª Adtvo - Responsable Mtto.
		II	Tec. Adtvo. 2 y Ofic. 1ª Adtvo.
		III	Tec. Adtvo. 3.

ANEXO I

Tablas salariales

Área 1. Desarrollo y análisis

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Salario convenio - Euros
A	Programador.	I	12.600,00
		II	13.078,66
		III	14.344,33
B	Analista Progr.	I	15.610,01
		II	18.183,57
C	Analista Orgánico.	I	22.594,60
		II	25.339,75
D	Analista Funcional.	I	28.084,87
		II	31.041,21
E	Jefe de Proyecto.	I	33.997,52

Área 2. Infraestructuras

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Salario convenio - Euros
A	TAU. Tco. Operación.	I	12.600,00
		II	13.078,66
		III	14.344,33
B	Tco. Informáticos.	I	15.610,01
		II	16.875,70
		III	18.183,57
C	Adm. Sistemas. Tco. Explotación. Coord. Tco. Informático.	I	20.166,43
		II	22.594,60
D	Adminis Sistemas Sr. Tco. Explotación.	I	25.339,75
		II	28.084,87
E	Ing. Sistemas. Jefe de Explotación.	I	31.041,21
		II	33.997,52

Área 3. Consultoria y comercialización

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Salario convenio – Euros
A	Consultor Jr Comercial Jr.	I	14.344,33
		II	16.875,70
		III	18.183,57
B	Consultor Comercial.	I	20.166,43
		II	25.339,75
		III	28.084,87
C	Consultor Sr Comercial Sr.	I	31.041,21
		II	33.997,52

Área 4. Estructura

Grupo profesional	Denominación grupo	Nivel	Salario convenio – Euros
A	Auxiliar.	I	12.600,00
		II	13.078,66
		III	14.344,33
B	Oficial.	I	16.875,70
		II	20.166,43
C	Tecnico.	I	22.594,60
		II	25.339,75
		III	28.084,87