



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

03135-2020

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa
GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L., Código 12100932012020*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 30 de julio de 2020, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló, 18 de agosto de 2020

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK)

2020-2022

CAPÍTULO I: ÁMBITOS

Art. 1- Ámbito Funcional.

El presente Convenio ha sido concertado entre la representación de la Empresa GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK), dedicada a la prestación de servicios en el área de Tecnologías de la Información y Comunicación, y la representación de sus trabajadores, perteneciente al sindicato U.G.T., que prestan su servicio en esta actividad, habiendo justificado ambas partes la suficiente capacidad, legitimación y reconocido recíprocamente como interlocutores.

Representación Empresarial:

D. JOSÉ LUIS VILAR VILLALBA

D. VICENTE GRANGEL BONET

Representación Social:

D. JOSÉ RAMÓN ARNAU GARVÍ

D. MIGUEL LACALLE CAMINO

DÑA. SABRINA PICAZO MARÍN

D. JOSÉ LUIS ROMERO GUTIÉRREZ

D. EFREN GRAU BIOSCA

Art. 2- Ámbito Territorial.

Será de aplicación a todos los trabajadores que, tanto en el momento actual como en el futuro, presten sus servicios en dicha actividad en su centro de trabajo de Castellón y Provincia.

Art. 3- Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a los trabajadores contratados por GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK) indicados en los artículos anteriores.

Art. 4- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero del 2020.

Su duración se pacta hasta el 31 de diciembre del 2022, y la denuncia del convenio se efectuará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, prorrogándose de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado en su caso el convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración.

Durante el período de negociación del nuevo convenio, o durante sus prórrogas si el convenio no se hubiese denunciado, o no se hubiese denunciado en plazo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración.

Las partes se comprometen a constituir la mesa de negociación del siguiente convenio colectivo en el mes siguiente a partir de la denuncia del convenio.

Art. 5- Condiciones más beneficiosas.

Todas las mejoras contenidas en el Convenio se establecen con el carácter de mínimo. Los pactos o situaciones actualmente existentes en la Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetados.

Compensación de mejoras actuales y absorción de las futuras: Las retribuciones contenidas en el presente convenio serán compensables en cómputo anual por las mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa.

También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

De igual forma serán absorbibles los incrementos que se produzcan debidos a cambios de nivel retributivo producidos por la clasificación profesional, en aquellas personas que cobren por encima de lo estipulado en convenio.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 6- Norma General

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

Con el fin de alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, en cada momento la Empresa adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de la plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos sin que éstos puedan repercutir en perjuicio de los derechos económicos o de otros adquiridos.

Sin que lo anteriormente expuesto merme la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informe, etc, en lo relacionado con la organización del trabajo de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo en desarrollo del mismo.

Art. 7- Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte la adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio público que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores en la legislación vigente.

Art. 8- Movilidad Funcional.

La plantilla deberá cumplir las instrucciones de la Empresa, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro de la Empresa GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK), siendo el límite lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional se producirá dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora, con el límite de idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario de procesos de formación y adaptación.

La empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores de la misma a realizar

trabajos de distinto puesto de trabajo del que tienen asignado, pero dentro del Grupo Profesional en el que estén encuadrados.

Art. 9- Clasificación Profesional

Los trabajadores que presten su trabajo en GIMENO DIGITALTECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK) serán clasificados según sus aptitudes profesionales, titulaciones y conocimientos generales y experiencia en el trabajo realizado, al igual que autonomía y decisión en el trabajo realizado. Esta clasificación se realizará en Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicaciones de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas que en cada caso desempeñan los trabajadores.

Art. 10- Grupos Profesionales

El personal se clasificará de acuerdo con las funciones y tareas desempeñadas en los grupos Profesionales aquí establecidos.

Áreas de actividad.

Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

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

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

Área 2. Gestión de medios y procesos.

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

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

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

Gestión de inventarios de equipamiento informático.

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

Área 3. Consultoría, desarrollo y sistemas.

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

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

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

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

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

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

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

Grupos profesionales y niveles.

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

Grupo A.

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

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

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

Grupo B.

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 1.

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

Nivel 2.

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

Grupo C.

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.

Nivel 1.

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2.

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos. Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3.

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

Grupo D.

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

Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1.

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos



necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2.

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

Nivel 3.

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

Grupo E.

Pertenece a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1.

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

Nivel 2.

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 3.

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

Art. 11- Contratación y periodo de prueba

Se podrán celebrar cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores que ingresen en la Empresa con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados, percibirán como mínimo el salario previsto en el presente convenio para su nivel retributivo y tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla.

Se establece con carácter general un periodo de prueba de 6 meses para todo el personal de nueva incorporación.

Art. 12- Trabajos de puesto de nivel superior

La Empresa por necesidades organizativas, de producción o de contratación, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de puesto de nivel superior a la que tienen reconocida. Cuando la causa que motivó el cambio haya cesado el trabajador se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo.

El periodo máximo para realizar trabajos de un puesto de nivel superior será de seis meses continuados a tiempo completo durante un año a partir de ese tiempo pasará al puesto del nivel que esté desempeñando, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, licencias y excedencias especiales o forzosas en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las motivó.

Tienen derecho a percibir, mientras se encuentren en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Art. 13- Trabajos de puesto de nivel inferior

La empresa, por necesidad perentoria, transitoria o imprevisible, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos correspondientes a un puesto de nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible. El trabajador no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que en ello no implique menoscabo a su dignidad y perjudique su formación profesional.

Al trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de un puesto de nivel inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo nivel no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Las retribuciones en tanto se desempeñan trabajos de puesto de nivel inferior serán las correspondientes a su nivel retributivo de origen. Si el cambio se produjera por petición del Trabajador, sus retribuciones se acondicionarán según el nuevo nivel retributivo.

CAPITULO III: PROMOCIONES Y ASCENSOS

Art. 14- Promociones y Ascensos. Principio General.

De no haberlo hecho antes, todos los trabajadores cuando lleven más de un año de contrato y ostenten el nivel 3 Grupo Profesional E pasarán al nivel 2. De igual forma, cuando lleven más de un año en el nivel 2 de dicho Grupo Profesional, pasarán al nivel 1.

La Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores velará por la promoción de los trabajadores dentro de la empresa según sus aptitudes y dedicación demostrada durante años. La empresa para cubrir puestos vacantes velará por la movilidad funcional de aquellos trabajadores que previa petición lo hayan solicitado.

La empresa, antes del 15 de diciembre de cada año facilitará a los representantes de los trabajadores la lista de los empleados propuestos para aumentar de nivel de puesto de trabajo, para que éstos puedan comprobar y proponer casos que puedan parecer discriminatorias.

CAPITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO

Art. 15- Jornada.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán la siguiente jornada laboral para los años de vigencia del presente convenio:

- 2020: 1.748 horas de trabajo efectivo.
- 2021: 1.744 horas de trabajo efectivo.
- 2022: 1.740 horas de trabajo efectivo.

Si el trabajo se realiza de forma continuada se establece un periodo de descanso de treinta minutos diarios, recuperables durante la jornada.

Art. 16- Horario.

La Empresa establecerá el calendario anual y la distribución de jornada antes del 15 de diciembre de cada año, con las limitaciones legales, y acordando la misma con la representación de los trabajadores.

La empresa, estudiara las posibilidades de flexibilidad de horarios y teletrabajo en los puestos de trabajo donde se pueda implantar, consultando las mismas con la representación de los trabajadores.

Art. 17- Horario de jornada normal.

Se entiende por horario de jornada normal o partida aquél en el que existe un descanso ininterrumpido de una hora y quince minutos de duración, como mínimo.

Art. 18- Horario de jornada a turnos.

Los centros que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, podrán realizar éstos bien por semanas completas o por días, según pacten y decidan con los representantes legales de los trabajadores y la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

Art. 19- Horas Extraordinarias.

Con carácter general, cuando la empresa requiera de los servicios del trabajador fuera de la continuación de la jornada laboral ordinaria, se le retribuirá su servicio como horas extraordinarias. El importe a retribuir viene indicado en el Anexo II

Previo acuerdo con el trabajador, las horas extraordinarias que se realicen podrán compensarse por descanso, con un incremento del 75 por cien en el caso de que sean nocturnas o festivas, en los términos legalmente establecidos.

El precio de las horas extras se subirá de igual forma que se incrementará el salario, según el artículo 22 de este convenio.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgencias, tales como averías de emergencia.

Art. 20- Vacaciones y Festivos.

La época de vacaciones será fijada de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, procurando, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, atender las peticiones que en este sentido manifiesten los trabajadores.

Cuando coincidan en las mismas fechas dos o más trabajadores que no puedan ausentarse simultáneamente, se pondrán de acuerdo entre ellos y si no lo consiguieran tendrá preferencia el de más nivel de puesto de trabajo o antigüedad. Este derecho se ejercerá de forma rotativa, de forma que el que elija en primer lugar un año pasará a ocupar el último al año siguiente. En caso de igualdad en el nivel de puesto de trabajo regirá el orden de antigüedad en la Empresa.

Las vacaciones se podrán disfrutar bien de forma interrumpida o en varios periodos, con límite mínimo de duración de una semana



en cada uno de ellos (con un mínimo de 3 bloques de 5 días), dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute. En todo caso, dos de esos bloques de cinco días deben disfrutarse dentro del periodo de jornada intensiva de verano.

El cuadrante de vacaciones se confeccionará y expondrá en los tres primeros meses del año en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento de los trabajadores.

Durante la duración del presente convenio el período anual de vacaciones para los trabajadores de la Empresa será de 22 días laborales. Dichas vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre. Con autorización expresa se podrán disfrutar hasta el 31 Enero del año siguiente.

Las vacaciones serán retribuidas a salario base más plus convenio, cuando les corresponda, y la antigüedad correspondiente.

Además de los festivos anuales legalmente establecidos, se considerarán como festivos las tardes de los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Para realizar el calendario laboral se respetarán las horas anuales efectivas establecidas en el Convenio.

CAPITULO V: REGIMEN ECONOMICO

Art. 21- Sistema Retributivo.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales regulados en el mismo y que seguidamente se regulan.

Art. 22- Incremento Salarial.

Para el año 2020 el incremento salarial será del 1.5%.

El incremento para el año 2021 será del IPC real del año 2020 + 0,5% con un mínimo del 1% y máximo del 3%.

El incremento para el año 2022, será del IPC real 2021 + 0,5% con un mínimo del 1% y un máximo del 3%.

Las tablas salariales vigentes en el presente convenio correspondiente a cada uno de los niveles retributivos de la Empresa serán las especificadas en los anexos I y II.

Se entenderá por el IPC, a los efectos señalados anteriormente, el nivel general publicado y certificado por el INE u organismos que pudieran sustituirle en el futuro.

Art. 23- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo entre la empresa y el trabajador, sin atender a las circunstancias personales, del puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes. Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional serán las que se establecen en la tabla salarial recogida en el anexo I. En caso de cambio de la normativa vigente, se estará a lo que indique la nueva normativa.

Art. 24- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán cuatro pagas extras al año, en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre, retribuidas a 30 días de salario base, más plus de convenio cuando les corresponda y antigüedad correspondiente abonables en la primera quincena de los citados meses.

El computo para la paga de Marzo será desde 1 Abril al 31 Marzo año siguiente (anual), Paga Julio del 1 Enero al 30 Junio mismo año (semestral), Paga Octubre del 1 Noviembre año anterior al 31 Octubre año actual (anual), y la Paga de Diciembre del 1 Julio al 31 Diciembre año actual (Semestral).

Art. 25- Plus de Guardias.

Se entenderá por guardia el periodo semanal que el trabajador permanezca localizable para efectuar trabajos fuera de su horario habitual y del local de la empresa.

Estas cantidades se reflejarán en el anexo II del convenio. Este plus se incrementará de acuerdo con lo dispuesto para esos años en el artículo 22 del presente Convenio.

El personal que este cobrando este Plus de Guardias, superior a lo indicado por convenio se subirá de igual forma que se incrementará el salario, según el artículo 22 de este convenio.

Cuando se produzca una baja o sustitución del trabajador que esté de guardia, este cobrará la parte proporcional de los días de guardia y la persona que suple a dicho trabajador cobrará la parte proporcional de los días de sustitución. Todo cambio de guardias será notificado con antelación a su superior y al centro control en el momento que se produzca el cambio.

El personal que realice guardias durante las semanas de Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y Fiestas Locales (1 semana al año), cobrará las mismas al precio que viniera percibiéndolas incrementado en el precio de una guardia de Convenio.

Art. 26- Plus de Convenio.

La Empresa abonará en concepto de Plus de convenio la cantidad que se indica en el anexo I, según el nivel retributivo del trabajador. Este plus de convenio se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones anuales y en las gratificaciones extraordinarias establecidas en el art. 24, pero no será computable a efectos de base para la obtención de los porcentajes a que vienen referidas las percepciones por antigüedad, plus de vinculación y participación de beneficios.

Art. 27- Plus de Servicio.

Al cumplir los 10 años de servicio continuado, los trabajadores percibirán una mensualidad íntegra de acuerdo con su nivel retributivo y de igual manera cada 10 años.

Art. 28- Plus Escolaridad.

Los trabajadores de la empresa percibirán una ayuda escolar en el mes de Julio cuyo importe vendrá establecido en el anexo II de este convenio. Este plus de escolaridad se incrementará al igual que se incrementará de acuerdo al artículo 22 de este convenio.

Art. 29- Plus de Nocturnidad.

Se entiende por jornada nocturna la que se realiza desde las 22:00 horas a las 6:00 horas.

La retribución de la misma se abonará con un recargo del 25% del salario base.

Art. 30- Plus de Turnicidad.

Se acuerda establecer el plus mencionado, de aplicación al personal afectado a trabajo continuo en régimen de turnos rotativos.

El importe del plus se establece en el 10 % del salario base de cada trabajador.

Art. 31- Plus de Vinculación.

Consistirá en quinquenios del cinco por ciento de la remuneración base correspondiente a la categoría E1, y comenzarán a devengarse al cumplir los 20 años de servicio en la misma empresa.

Art. 32- Participación en beneficios.

En tanto no se legisle con carácter general la participación de los trabajadores en los beneficios de la Empresa, se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio una percepción que recibirá el nombre de "Participación en beneficios". Su cuantía será del quince por ciento anual de la retribución base correspondiente a doce mensualidades del Convenio incrementadas por el importe de los premios de antigüedad.

La participación en beneficios se percibirá mensualmente.

Art. 33- Otros beneficios.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa se podrán beneficiar de las líneas de descuento de los proveedores habituales de la empresa para sus compras particulares. Para ello la Empresa estudiará las vías más adecuadas de acreditar el derecho a disfrutar de estos descuentos.

De igual forma, la empresa acuerda con la representación de los trabajadores facilitar la opción de retribución flexible a los trabajadores que así lo soliciten mediante fórmulas tales como vales restaurante, primas de seguros médicos, vales de transporte o cheques guardería en función de las solicitudes formuladas.

CAPITULO VI: SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 34- Norma General.

En materia de Seguridad e Higiene y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa legal vigente.

Art. 35- Herramientas de Trabajo.

La Empresa facilitará al trabajador del equipo, herramientas y utensilios necesarios para la correcta y segura ejecución de su trabajo, así como el equipo necesario para la prevención de accidentes.

Todo el personal será siempre responsable de la tenencia, custodia y cuidado de las herramientas y equipo que le haya sido asignado, o haya solicitado ocasionalmente.

Art. 36.- Seguro colectivo por accidente de trabajo.

Para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo de trabajo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados: en el caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización será de 30.000 euros durante toda la vigencia del

convenio colectivo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

CAPITULO VII: DIETASY DESPLAZAMIENTOS

Artículo 37- Desplazamientos.

Los gastos que el trabajador tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc, serán compensados por ésta.

Se entregará una cantidad acordada a los distintos colectivos que habitualmente por necesidades de la empresa realizan comida, cena, pernoctaciones o desplazamientos fuera de su casa, comprometiéndose estos trabajadores a entregar el primer día de la semana los justificantes de la semana anterior, para que la Empresa proceda a la reposición de la cantidad correspondiente de las notas entregadas a la mayor brevedad posible, salvo acuerdos particulares.

En los desplazamientos en los cuales el trabajador tenga que pernoctar fuera de su casa, pero dentro del territorio nacional, este, recibirá una compensación mínima fijada en el anexo II de este convenio, por cada noche fuera de su domicilio habitual. La empresa procurará alojamiento y manutención dignos.

Los trabajadores o trabajadoras que a la firma de este convenio viniesen cobrando una cantidad superior no verá afectada su compensación tal y como reza el artículo 5 de este convenio.

En el caso de desplazamientos superiores a tres meses, se considerará un traslado, por lo que deberá negociarse de forma individual o colectiva por la empresa.

Cuando el trabajador por razón de su trabajo tenga que desplazarse usando vehículo propio, la Empresa, de común acuerdo con el mismo, procederá a abonarle los gastos que tal desplazamiento importe u ocasione.

El precio del kilómetro será de 0,23 euros/km.

CAPITULO VIII : LICENCIASY EXCEDENCIAS

Art. 38- Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de la Empresa tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones que se establece a continuación:

- 15 días por matrimonio.
- 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- 3 días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos y familiares hasta segundo grado de consanguinidad. En caso de desplazamiento que suponga 50 km, serán 5 días.
- 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijos, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando éste tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive y el trabajador tenga que hacer un desplazamiento por este motivo de 50 km o superior.
- 2 días en caso de muerte de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, los cuales podrán ampliarse hasta 5 cuando ésta tuviera lugar fuera de la localidad en donde vive y el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por este motivo superior a 50 Km. De estos dos días, uno de ellos deberá ser laborable, con el fin de poder tramitar documentación.

• 1 día para el examen del permiso de conducir.

• 1 día por traslado de domicilio habitual.

• Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos por la legislación vigente.

• Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. (Según art. 37 punto 3, párrafo f, del estatuto de los trabajadores).

• Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia para elegir turno de trabajo y si tal es el régimen instaurado en la empresa cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional, establecidos por la legislación vigente.

• Los permisos recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) y sus posteriores modificaciones en caso de haberlas.

• El tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de medicina general de la Seguridad Social. Este tiempo se justificará con el correspondiente volante visado por el facultativo en el cual figure el día, la hora de entrada y la hora de la salida de la consulta. También se considera permiso retribuido el tiempo para asistir al médico de cabecera el cual, emite volante para el especialista; en este caso se debe aportar el volante del médico de cabecera cumplimentadas las horas de entrada y salida y el volante emitido para el especialista. De igual forma se procederá en el caso de que el médico especialista remita al trabajador a realizarse pruebas específicas debiendo justificar igualmente el tiempo invertido en estas pruebas.

• Hasta 8 horas anuales retribuidas para asistir a consulta del médico de familia o acompañar a familiares de primer grado (padres, hijos y cónyuge) a la misma, justificando el tiempo de consulta aportando el volante del médico de familia cumplimentadas las horas de entrada y salida.

Art. 39- Excedencias.

En materia de excedencia y reducción de jornada se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015 de 23 de octubre, según modificación introducida por la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre, BOE 6-11-99, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

CAPITULO IX: ENFERMEDADY ACCIDENTES

Art.40- Reconocimiento Médico.

La Empresa realizará un reconocimiento médico adecuado al puesto de trabajo de cada trabajador a través de la entidad que estime adecuada, el cual será obligatorio para todos los trabajadores.

Los resultados de estos reconocimientos individuales serán facilitados a los trabajadores.

Cuando la empresa tenga planificada la realización de los reconocimientos médicos, los presentará al comité de seguridad y salud para su revisión y adecuación.

CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41 - Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Art. 42 - Clasificación de las faltas

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

Art. 43 - Son faltas "leves" las siguientes:

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

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

3 Falta de aseo y limpieza personal.

4 Falta de atención y diligencia con los clientes.

5 Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

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

7 La embriaguez ocasional.

Art. 44 - Se clasificarán como faltas "graves" las siguientes:

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

2 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

8 La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 45 - Se considerarán como faltas "muy graves" las siguientes:

- 1 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 2 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3 El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 4 El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- 5 El acoso sexual o por razón de sexo.
- 6 La simulación comprobada de enfermedad
- 7 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- 8 Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- 9 La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- 10 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 11 Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma
- 12 Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- 13 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

15 Las demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Art. 46 - Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Art. 47 - Graduación de las sanciones

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

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Art. 48 - Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses.

La posibilidad de hacer cumplir una sanción impuesta por la empresa quedará sin efecto transcurridos seis meses desde que la misma sea firme, bien por el transcurso del tiempo legalmente establecido para su impugnación, bien por acuerdo o sentencia firme en caso de que la misma se hubiera impugnado.

Art. 49 - Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

A. Faltas leves: 3 meses.

B. Faltas graves: 6 meses.

C. Faltas muy graves: 1 año.

CAPITULO XI: FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 50 - Formación

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad, la preparación profesional, el reciclaje profesional son garantías de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto, asumen de pleno el derecho de acogerse al Plan Nacional de Formación Continua para favorecerse ambas partes sociales.

Comisión paritaria de formación. Esta comisión estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores. La comisión tendrá competencia para:

- Programar cursos.
- Establecer criterio y preferencias para asistir a los cursos.
- Recoger sugerencias.
- Evaluar las necesidades de formación de los diferentes departamentos y secciones de la empresa.
- Hacer el seguimiento de las acciones formativas que en general se desarrollan en la empresa.

Los cursos de formación se impartirán preferentemente dentro de la jornada laboral.

CAPITULO XII : DERECHOS SINDICALES

Art. 51 - Derechos Sindicales

La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

La Empresa, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y las Secciones Sindicales.

Ambas partes, Empresa y Sindicato, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

A la firma del presente convenio los representantes de los trabajadores podrán disponer cada uno de ellos de horas mensuales según Ley Vigente para la realización de sus funciones de representación, pudiendo realizar una bolsa colectiva de hora sindicales para uso de cualquier miembro del comité, con el fin de, entre otros poder asistir a cursos de formación y poder desempeñar sus labores de representación de los trabajadores con la preparación adecuada. Esta bolsa colectiva de horas sindicales se realizará previo consentimiento o autorización de la empresa.

CAPITULO XIII: PRESTACIONES SOCIALES

Art 52 - Complemento en prestaciones derivadas de incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo bruto desde el primer día del accidente o enfermedad profesional hasta un tope máximo de 4 meses dentro de la misma anualidad, del empleado con motivo de su baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, sin que en ningún caso la cuantía a percibir por el trabajador, pueda ser inferior al importe, en computo anual y en proporción a los días de baja, de la prestación económica por incapacidad temporal establecida para las contingencias profesionales por la Ley General de la Seguridad Social y las normas reglamentarias que la desarrollen.

Para percibir este complemento indicado anteriormente, el trabajador no debe haber sido sancionado de forma disciplinaria por temas de seguridad y salud laboral en los últimos 6 meses, y debe haber utilizado los equipos de protección en materia de prevención facilitados por la empresa. De igual forma también se perderá este complemento ante la negativa del trabajador a ser reconocido por el facultativo médico designado por la empresa.

CAPITULO XIV: COMISION DE SEGUIMIENTO

Art. 53 - Composición.

Comisión Mixta. Se crea la comisión mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Arbitraje de problemas originados en su aplicación
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia y práctica del convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la Autoridad Laboral competente.

Para atender de asuntos especializados, tales como clasificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc., podrán actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su



competencia.

Son miembros integrantes de esta Comisión:

Representación Empresa:

Vicente R. Grangel Bonet

Sergio Vilanova Arnal

Representación social:

Sabrina Picazo Marín

Efrén Grau Biosca

La Empresa y sus trabajadores darán conocimiento por escrito a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que ésta emita el dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

La comisión intervendrá en funciones de mediación y conciliación entre empresa y trabajador o trabajadores afectados, con carácter previo, en todas aquellas cuestiones que se puedan plantear ante la autoridad, órgano administrativo u órgano jurisdiccional competentes en materia laboral.

Cualquier discrepancia o conflicto con la aplicación de la Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a la comisión paritaria para que emita un informe, antes de acudir a la vía jurisdiccional.

La empresa y el comité de empresa se comprometen a respetar el contenido de este convenio durante la vigencia del mismo, salvo que existan causas objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas) que obliguen a las partes a negociar alguno de los artículos reflejados en el mismo.

En caso que se tenga que modificar algún artículo del presente convenio, se estará a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, sometiéndose las partes íntegramente a lo regulado en dicha normativa legal para las solución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo, (o normativa que lo sustituya).

Art. 54 - Adhesión al TAL.

Las partes firmantes, en la resolución de conflictos de trabajo, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) de la Comunidad Valenciana.

CAPITULO XV: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 55 - Reconocimiento.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Empresa GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK) y el Comité de Empresa, representando a todos los trabajadores de la Empresa. Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Art. 56 - Atrasos.

Los atrasos producidos se liquidarán antes de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en BOP.

Art. 57- Derogación.

Queda derogado, respecto al personal incluido por el ámbito de aplicación del presente Convenio, el Convenio de empresa anteriormente aplicable al mismo y sin vigencia todas las estipulaciones que contenía.

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en este Convenio, tomadas globalmente, mejoran las disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación en la Empresa.

Art. 58 - Difusión del Convenio

Cuando el presente Convenio sea aprobado por la Autoridad Laboral, la Empresa facilitará un ejemplar a cada miembro de la Empresa que lo solicite.

Art. 59 - Vinculación a la totalidad

Si la Autoridad laboral entiende que el presente Convenio Colectivo, o alguna de las cláusulas, conculca la legalidad vigente, u ordenase la rectificación total o parcial del Convenio, quedará sin eficacia la totalidad y la Comisión Negociadora se reunirá para examinar su contenido y rectificar lo que no está conforme a la legalidad. Sometiendo a la legislación general. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de carácter legal.

Art. 60 - Prejubilación

La empresa concederá la jubilación parcial anticipada a partir de los 61 años o lo que indique la normativa vigente a todo aquel trabajador que lo solicite, siempre y cuando la empresa disponga de personal para la sustitución en plantilla o de lo contrario deberá iniciar la búsqueda del trabajador relevista adecuado para poder realizar dicha jubilación.

La empresa realizará los trámites oportunos para la búsqueda del relevista, tan solo el trabajador le comunique por escrito a la empresa su decisión de jubilarse de forma parcial a la mayor brevedad posible.

Art. 61 - Referente.

Los firmantes del presente Convenio de Trabajo de la Empresa GIMENO DIGITAL TECHNOLOGIES, S.L. (GIDITEK) deciden, para todo lo no contemplado en él, acogerse al Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 6 de marzo de 2018) o norma que lo sustituya, así como al resto de la legislación laboral vigente.

Art. 62 - Adaptación a disposiciones legales.

Siempre que concurren cambios legislativos que supongan cambios respecto de las materias reguladas en el presente convenio, las partes se comprometen a adecuar el texto del convenio a las nuevas normativas legales.

Art. 63 - Igualdad de oportunidades.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Dichas medidas deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia. Con tal fin se elaborarán el plan de actuación en materia de igualdad y el protocolo de actuación ante el acoso.

El plan de igualdad que se elabore para GIDITEK incluirá, entre otras materias, acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad de este Convenio Colectivo llevará a cabo el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2020**

	Salario base	Plus Convenio	P.p de beneficios	Paga extraordinarias	Salario Anual
GRUPO A - Nivel 1	41,70 euros	3,43 euros	6,25 euros	1.353,71 euros	23.911,00 euros
GRUPO B - Nivel 1	39,40 euros	3,24 euros	5,91 euros	1.279,30 euros	22.596,44 euros
GRUPO B - Nivel 2	35,01 euros	2,88 euros	5,25 euros	1.136,89 euros	20.081,03 euros
GRUPO C - Nivel 1	30,62 euros	2,51 euros	4,59 euros	994,11 euros	17.559,35 euros
GRUPO C - Nivel 2	29,06 euros	2,41 euros	4,36 euros	944,18 euros	16.676,04 euros
GRUPO C - Nivel 3	27,96 euros	2,32 euros	4,19 euros	908,58 euros	16.047,27 euros
GRUPO D - Nivel 1	27,98 euros	2,29 euros	4,20 euros	907,94 euros	16.037,83 euros
GRUPO D - Nivel 2	27,48 euros	2,17 euros	4,12 euros	889,55 euros	15.716,85 euros
GRUPO D - Nivel 3	26,81 euros	2,12 euros	4,02 euros	867,80 euros	15.332,49 euros
GRUPO E - Nivel 1	24,73 euros	2,02 euros	3,71 euros	802,42 euros	14.174,02 euros
GRUPO E - Nivel 2	24,54 euros	2,01 euros	3,68 euros	796,40 euros	14.067,66 euros
GRUPO E - Nivel 3	24,21 euros	1,98 euros	3,63 euros	785,61 euros	13.877,06 euros

**ANEXO II
TABLA CONCEPTOS VARIOS**

Concepto	Importe
Guardia Semanal DATA CENTER	135 euros
Guardia Semanal MICROINFORMATICA	120 euros
Salida (Primera Hora de Guardia)	30 euros
Hora Extra Normal	18 euros
Hora Extra Nocturna	23 euros
Hora Extra Festiva	20 euros
Compensación desplazamiento pernoctación nacional	18 euros
Compensación desplazamiento pernoctación intracomunitaria	25 euros
Compensación desplazamiento pernoctación extranjero	40 euros
Ayuda escolar	156 euros