

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO “ZELENZA SOLUCIONES INTEGRALES, S.A.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A., con código 02100301012020, para el período 01/01/2019 al 31/12/2022 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A., en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de Albacete

La empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A. y los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo sito en Albacete, en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

1. Ámbito funcional y personal

Será de obligada observancia para la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.L. en su centro de trabajo sito en la ciudad de Albacete.

El presente Convenio afecta a la plantilla adscrita a la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.L. en su centro de trabajo de la ciudad de Albacete.

2. Ámbito territorial

La ciudad de Albacete.

3. Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio será temporal desde el 01/10/2019 al 31/12/2022.

4. Denuncia y revisión

Ambas partes acuerdan que el método de denuncia del Convenio se realizará con una anterioridad de, al menos, 3 meses antes del 31/12/2022, mediante comunicación escrita de cualquiera de las partes, o mediante solicitud de, al menos, el 30 % de la plantilla afectada por este Convenio.

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

5. Compensación. Absorción

a. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

b. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

6. Comité de vigilancia, interpretación y área de gestión de medios y procesos

Para la revisión y vigilancia de la aplicación de este Convenio, se establece una comisión paritaria entre la empresa y el comité de los trabajadores, que estará formado por un mínimo de un miembro de la dirección de la empresa o un representante autorizado por escrito y por parte del comité de los trabajadores formado por un mínimo de 3 de sus miembros, siendo obligatoria la presencia al menos de la presidenta o mediante autorización escrita del secretario.

En caso de desacuerdo, previamente a la solución judicial ambas partes acuerdan someterse al procedimiento de mediación laboral.

7. Jornada laboral

JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 ET se acuerda una jornada máxima anual de 1.800 horas.

La jornada efectiva de trabajo podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas diarias.

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

8. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las empresas puedan aplicar a las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. La empresa que conceda a los empleados el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

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

9. Reducción jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

10. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso del disfrute de los 4 días será el trabajador quien elija los días a disfrutar no teniendo por qué ser los inmediatamente posteriores al hecho causante.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

En los supuestos B) y C) los permisos comenzarán en el primer día hábil siguiente, en los casos que los trabajadores hayan trabajado el día que se produce el fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

d) Se establece una bolsa anual por trabajador de 30 horas para visitas médicas (que quedarán registradas y justificadas en el portal del empleado) ya sean para el mismo trabajador o para el acompañamiento de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Esta bolsa de horas es intransferible y no acumulable de año a año.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

11. Permisos sin sueldo

a) Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de dos años en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

a) No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

b) Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

12. Excedencias

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el trabajador para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES

13. Ingresos y período de prueba

En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 18 de este Convenio, a saber:

Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 3 meses.

Grupo D: 3 meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

14. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos

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

b) En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del TRLET.

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

d) Durante el desempeño de tareas de una categoría y/o grupo superior el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría o grupo superior durante su desempeño.

15. Nuevas contrataciones

a) Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, estas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

b) Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y el Nivel, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su Grupo y Nivel profesional.

c) Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

d) Ambas partes acuerdan dar publicidad a todas las ofertas para los centros del Grupo Zelenza Albacete, así como para las vacantes en el resto de los centros de la empresa. Los trabajadores podrán optar a los puestos ofertados mediante comunicación directa y por escrito al responsable del centro de Zelenza Albacete.

El trabajador deberá reunir los requisitos indicados en el puesto ofertado y tendrá preferencia sobre candidatos que no pertenecen a Zelenza sometiéndose al proceso de selección que se estipule en la oferta de trabajo.

e) Para las nuevas contrataciones de los grupos C y D durante el período de prueba de 3 meses se establecerá un proceso de formación de los trabajadores:

– Formación de conceptos básicos del cliente al que se le presta el servicio.

– Formación de las tareas a desempeñar y de los procesos a aplicar para cada cliente.

– Jornada laboral durante el período de formación, estableciéndose horas de formación teórica y práctica diaria.

– Métodos de evaluación.

– Cuestionario de evaluación de la formación impartida. Se entregará un cuestionario al trabajador y otro al encargado de impartir la formación y ambos se remitirán al comité de los trabajadores y al responsable del centro, para evaluar y mejorar los métodos de formación.

– Se establece que, en ausencia de la figura de formador y hasta que se defina la misma, las formaciones deberán ser impartidas por trabajadores del servicio, al que se incorporen las nuevas contrataciones, con categoría, como mínimo, de NII Senior.

16. Organización del trabajo

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

b) Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, la representación legal de los trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

17. Bolsa de estudios

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

El importe no será acumulable de un año a otro.

La solicitud se hará por escrito y tendrá que contener como mínimo: Denominación y temario de la formación, así como del material necesario para el aprovechamiento de la misma.

La empresa se hará cargo del pago del material formativo tanto físico (libros, dvd...) como digital y requerirá la entrega al trabajador quedando bajo su custodia al finalizar la formación para el aprovechamiento de la misma.

18. Grupos profesionales

ÁREA DE ACTIVIDAD: ÁREA 1 GESTIÓN DE MEDIOS Y PROCESOS.

Soporte software y hardware, bases de datos, comunicaciones y redes, seguridad, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización y servidores web y de aplicaciones entre otros.

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

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

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.

Recogida y explotación estadística de datos.

Definición, seguimiento, entrega y presentación de documentación técnica.

Actividades de apoyo corporativo, soporte de gestión y administración necesarias para la adecuada realización de las funciones del negocio.

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

Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación y actualización y seguimiento de la documentación, tanto de nuevos sistemas de información como de las soluciones y servicios ya existentes
Actividades de programación y codificación de software.

Grupos profesionales y niveles

Los grupos A, B, C y D se dividen en niveles, cada uno en base a funciones, aptitudes, formación 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 estas actividades con autonomía y capacidad de supervisión, de lo que se exige 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 (positivas o negativas), tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

NIVEL I. DIRECTOR/MANAGER/GERENTE

Personas con perfil profesional adecuado, con constatada experiencia profesional en las tareas del grupo y con conocimientos técnicos necesarios.

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 o departamento a las que se pertenece; velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

Planifican y gestionan, por proyectos o servicios, los recursos humanos y técnicos disponibles.

NIVEL I. SERVICE MANAGER/RESPONSABLE DE SERVICIO

Personas con perfil profesional adecuado, con suficiente experiencia profesional en las tareas del grupo y con conocimientos técnicos necesarios.

NIVEL II. GESTOR TÉCNICO DE SERVICIO/JEFE DE PROYECTO

Personas con perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y con conocimientos técnicos necesarios.

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 coordinar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión medio.

NIVEL I. COORDINADOR TÉCNICO

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

Actúa con iniciativa y proactividad en las tareas asignadas.

Tiene el perfil competencial, experiencia y formación adecuados para realizar tareas de gestión, coordinación, supervisión y soporte a terceros (internos y/o externos).

Configuración, priorización y categorización de equipos. Monitorización de alarmas, generación de eventos proactivos para su resolución y mantenimiento de base de datos actualizada de equipos de clientes y/o terceros implicados en el ciclo de vida de la incidencia.

Atención de incidencias internas (hardware, software, comunicaciones, seguridad...) y de clientes finales (internas y de terceros), realización de pruebas de diagnóstico (iniciales, avanzadas) y configuración de equipos para su resolución.

Gestión de elementos externos, escalados a terceros, realización de pruebas conjuntas y cierre de avería.

Gestión de la comunicación interna y con terceros (cliente interno, cliente final, integrador, operadora y demás participantes en el ciclo de vida de la incidencia).

Realización de pruebas conjuntas, análisis de red, análisis de riesgos y diseño de soluciones.

Análisis de documentación técnica (interna, de cliente final y/o de terceros), interlocución con clientes internos y externos, elaboración de documentación técnica (interna y entregable a terceros). Gestión e interlocución durante el proceso con las áreas implicadas (usuarios internos, externos y clientes).

Gestión de licencias de servicios, implantaciones de seguridad y elaboración de soluciones técnico-económicas nuevas.

Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados.

Puede supervisar tareas de personas a su cargo (coordinación de equipos internos, proyectos y actividades propias de su grupo).

NIVEL II. TÉCNICO ESPECIALISTA NII/SOPORTE TÉCNICO ESPECIALISTA

Posee 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 tareas.

Configuración, priorización y categorización de equipos. Monitorización de alarmas, generación de eventos proactivos para su resolución y mantenimiento de base de datos actualizada de equipos de clientes y/o terceros implicados en el ciclo de vida de la incidencia.

Atención de incidencias internas (hardware, software, comunicaciones, seguridad...) y de clientes finales (internas y de terceros), realización de pruebas de diagnóstico (iniciales, avanzadas) y configuración de equipos para su resolución.

Gestión de elementos externos, escalados a terceros, realización de pruebas conjuntas y cierre de avería.

Gestión de la comunicación interna y con terceros (cliente interno, cliente final, integrador, operadora y demás participantes en el ciclo de vida de la incidencia).

Realización de pruebas conjuntas, análisis de red, análisis de riesgos y diseño de soluciones.

Análisis de documentación técnica (interna, de cliente final y/o de terceros), interlocución con clientes internos y externos, elaboración de documentación técnica (interna y entregable a terceros). Gestión e interlocución durante el proceso con las áreas implicadas (usuarios internos, externos y clientes).

Coordinación de instalaciones, soporte a terceros (técnicos soporte remoto, técnicos de campo), gestión de inventario y bases de datos.

Gestión de licencias de servicios, implantaciones de seguridad y elaboración de soluciones técnico-económicas nuevas.

Requiere poca supervisión en los procesos.

Propone mejoras en los procesos que se le asignan.

Puede supervisar las tareas de grupo.

Gestión de licencias de servicios, implantaciones de seguridad y elaboración de soluciones técnico-económicas nuevas.

Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus tareas.

GRUPO D

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan actividades administrativas (tareas técnicas y administrativas) y procesos técnico-operativos con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional.

Atienden incidencias internas (hardware, software, comunicaciones, seguridad...) y de clientes finales (internas y de terceros), realizan pruebas de diagnóstico y conjuntas (iniciales, avanzadas), escalados a terceros y configuran equipos para su resolución durante todo el ciclo de vida de la incidencia.

Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Desarrolla sus funciones con autonomía limitada.

NIVEL I. TÉCNICO NIVEL I AVANZADO

Personas con perfil profesional y conocimientos adecuados que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y/o media y con supervisión.

Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Configuración, priorización y categorización de equipos. Monitorización de alarmas, generación de eventos



proactivos para su resolución y mantenimiento de base de datos actualizada de equipos de clientes y/o terceros implicados en el ciclo de vida de la incidencia.

Atención de incidencias internas (hardware, software, comunicaciones, seguridad...) y de clientes finales (internas y de terceros), realización de pruebas de diagnóstico (iniciales, avanzadas) y configuración de equipos para su resolución.

Gestión de elementos externos, escalados a terceros, realización de pruebas conjuntas y cierre de avería.

Gestión de la comunicación interna y con terceros (cliente interno, cliente final, integrador, operadora y demás participantes en el ciclo de vida de la incidencia).

Gestión de licencias de servicios, implantaciones de seguridad y elaboración de soluciones técnico-económicas nuevas.

Análisis de documentación técnica (interna, de cliente final y/o de terceros), interlocución con clientes internos y externos, elaboración de documentación técnica (interna y entregable a terceros). Gestión e interlocución durante el proceso con las áreas implicadas (usuarios internos, externos y clientes).

NIVEL II. TÉCNICO NIVEL I JUNIOR

Personas con conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo.

Atención de incidencias internas (hardware, software, comunicaciones, seguridad...) y de clientes finales (internas y de terceros), realización de pruebas de diagnóstico (iniciales, avanzadas) y configuración de equipos para su resolución.

Gestión de elementos externos, escalados a terceros, realización de pruebas conjuntas y cierre de avería.

Monitorización de alarmas, priorización y mantenimiento de base de datos actualizada.

Gestión de la comunicación interna y con terceros (cliente interno, cliente final, integrador, operadora y demás participantes en el ciclo de vida de la incidencia).

Análisis y elaboración de documentación técnica (interna, de cliente final y/o de terceros).

Realiza tareas de complejidad baja y/o media que tienen que ser supervisadas.

NIVEL III (FRONTOFFICE/BACKOFFICE/AUXILIAR ADMINISTRATIVO)

Personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.

Gestión de incidencias de clientes finales, pruebas de diagnóstico y resolución de averías (apertura, seguimiento, cierre y gestión en herramientas internas asociadas al proceso).

Realizan tareas operativas, técnicas y administrativas o de gestión sencillas.

19. Contratos de duración determinada

Se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período máximo admitido por dicho precepto de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses.

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

20. Trabajo de grupo o nivel superior

Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del grupo o nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente el salario anual correspondiente al grupo o nivel.

El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

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

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

El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

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

Movilidad funcional entre niveles.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente Convenio.

21. Trabajo de grupo o nivel inferior

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

La persona afectada tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

22. Complemento de antigüedad

Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

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

23. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

El personal está obligado, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a presentar a la empresa copia de los partes de baja, confirmación y alta, en el plazo de tres días a contar desde la expedición de estos. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

24. Tablas salariales

				Pluses	SB Anual	Pluses	Salario total
AREA I	A	I	Director/Manager/Gerente	Variable + responsabilidad	21.000,00	2.000,00	23.000,00
	B	I	Service Manager/Responsable de Servicio	Responsabilidad + disponibilidad	19.000,00	4.000,00	23.000,00
	B	II	Gestor Técnico Proyecto/Jefe de Proyecto	Responsabilidad + disponibilidad	18.000,00	4.000,00	22.000,00
	C	I	Coordinador Técnico	Disponibilidad + responsabilidad	18.000,00	4.000,00	22.000,00
	C	II	Técnico Especialista NII/Soporte Técnico Especialista	Disponibilidad	16.500,00	2.000,00	18.500,00
	D	I	Técnico Nivel I avanzado	Turnicidad	15.000,00	1.400,00	16.400,00
	D	II	Técnico Nivel I junior	Turnicidad	13.500,00	1.400,00	14.900,00
D	III	Front/Back/Aux. Administrativo	Turnicidad	12.800,00	1.400,00	14.200,00	

Plus festivo especial guardias * 24 h	80 €
Plus festivo especial presencial * jornada 8 h	150 €

* Plus festivo especial establecido para 24 y 25 de diciembre (parte proporcional del turno de tarde del 24 a partir de las 20:00 h, turno de noche del 24, turno de mañana del 25, turno de tarde del 25 y turno de noche del 25).

* Plus festivo especial establecido para 31 de diciembre y 1 de enero (parte proporcional del turno de tarde del 31 a partir de las 20:00 h, turno de noche del 31, turno de mañana del 1, turno de tarde del 1 y turno de noche del 1).

* Plus festivo especial establecido para 5 y 6 de enero (parte proporcional del turno de tarde del 5 de enero a partir de las 20:00 h, turno de noche del 5, turno de mañana del 6 y turno de tarde del 6).

Los salarios de las tablas salariales del 2021 se actualizarán en función del IPC del 2020. Los salarios de las tablas salariales del 2022 se actualizarán en función del IPC del 2021.

Si el trabajador viniese percibiendo cantidades superiores a la de las tablas del Convenio Colectivo, se incluirá el exceso “ad person” el cual no será absorbible ni compensable en un 25 % en futuras revisiones salariales.

Dichas cantidades se recogerán en un plus llamado Mejora Personal.

25. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

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

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año (el primero a efectos de la paga extra de julio, y el segundo a los de la paga extra de Navidad), se medirá del siguiente modo:

En primer lugar, se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados.

En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después de primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes.

Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

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

26. Horas extraordinarias y festivas

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

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

c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley. Su prestación será voluntaria, no pudiendo superar las ochenta horas al año, salvo lo previsto en el apartado b). Solo se realizarán previa autorización por escrito del responsable directo del trabajador.

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



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

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

4. Quien por necesidades del servicio trabaje en cualquiera de los considerados como festivos especiales (24 y 31 de diciembre a partir de las 20:00 horas de la tarde, 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero) se compensará con un 1,75 jornadas en libranza y una cantidad económica que se pactará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

27. Faltas y sanciones

1.- 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:

A) Se consideran faltas leves:

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

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

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos

tos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

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

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

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

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

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

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

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

4.- Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

28. Trabajos en pantallas. Prevención de riesgos

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

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

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

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

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

29. Protección a la maternidad

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

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo».

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: «2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del



personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención».

30. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad

1. Las personas trabajadoras en situación de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la persona trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la

continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

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

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

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

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Zelenza Soluciones Integrales, S.L. se compromete a negociar y desarrollar con los representantes de los trabajadores del centro de Albacete un Plan de Igualdad para el personal a su servicio, entendiendo por Plan de Igualdad, un conjunto ordenado de medidas temporales, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a asegurar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad de Zelenza tiene como objetivos generales:

1. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Zelenza.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Zelenza y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

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

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

31. Derecho supletorio.

En todo aquello no previsto por el actual Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de opinión pública.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

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

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

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

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

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