

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3767 *Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, S.L.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Hewlett Packard Customer Delivery Services, S.L. (Código de Convenio número 90008802011994), que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Arandall.

Convenio Colectivo 2016-2019 para Hewlett Packard Customer Delivery Services, S.L.

CAPÍTULO I

Estipulaciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y naturaleza jurídica.*

El presente Convenio Colectivo resulta de aplicación a la totalidad de las actividades desarrolladas por Hewlett Packard Customer Delivery Services, S.L. (la «Empresa» o «CDS») en todo el territorio Nacional.

Este Convenio Colectivo se suscribe de una parte por la representación legal de los trabajadores y, de otra, por la Empresa, ostentando y reconociéndose recíprocamente la representatividad requerida por el Título III del Estatuto de los Trabajadores y teniendo por tanto fuerza normativa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

La aplicación del presente Convenio Colectivo se circunscribe a la totalidad de centros de trabajo que en cada momento tenga CDS dentro de todo el territorio nacional, incluyendo por tanto a todos los trabajadores adscritos a cualquiera de estos centros con independencia de que desarrollen su actividad en ellos o estén desplazados en un lugar diferente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa cualquiera que sea el tipo de relación laboral que les vincule.

El término «trabajador» en el marco del presente Convenio Colectivo se refiere genéricamente tanto a trabajadores como a trabajadoras, excepto en aquellos casos en los que, de acuerdo con la literalidad del Convenio Colectivo, el término se limite a los empleados de uno de los sexos, exclusivamente.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2016 y tendrá una duración de cuatro años, de manera que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5. *Denuncia y prórrogas.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente por cualquiera de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de expiración del plazo de vigencia o de cualquier de sus prórrogas. Dicho escrito de denuncia se presentará en las mismas condiciones a la otra parte.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de 18 meses, el Convenio Colectivo perderá automáticamente su vigencia, siendo de aplicación en dicho escenario lo dispuesto al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que el Convenio Colectivo no fuera denunciado por ninguna de las partes o fuera denunciado fuera de plazo, la duración el Convenio Colectivo se entenderá prorrogada por sucesivos plazos de un año.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo conforman un todo orgánico, indivisible y no separable en su aplicación, por lo que el Convenio Colectivo se considerará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les sean propias, alterase o anulase alguno de sus pactos y/o artículos, o no aprobara la totalidad de su contenido.

En este caso, y previa constitución de la Comisión Negociadora si fuera necesario, se procurará alcanzar en un plazo máximo de 15 días naturales, prorrogable como máximo en otros 15 días naturales, un acuerdo que subsane las cuestiones planteadas al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio Colectivo.

En el presente Convenio Colectivo se han recogido todos los acuerdos y pactos de empresa suscritos y vigentes a 31 de diciembre de 2015 por lo que el Convenio Colectivo sustituye en su integridad la regulación contenida en los anteriores pactos de empresa, con las únicas excepciones de aquellas materias cuya vigencia o mantenimiento haya sido expresamente prevista por el mismo.

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, o el que le sustituya, y en su defecto, las disposiciones legales de ámbito general.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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, 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 Colectivo.

La subida salarial extraordinaria concedida por la Empresa a sus trabajadores en el año 2016 no será compensable ni absorbible con ningún otro importe percibido por los trabajadores.

Como excepción a lo anterior, este mecanismo de absorción y compensación no resultará de aplicación a aquellos trabajadores adscritos al grupo profesional 7.

Artículo 8. *Condiciones ad personam.*

Sin perjuicio de que opere la compensación y absorción señalada en el artículo 7 anterior, se respetarán, a título estrictamente personal, los derechos y condiciones individualmente pactados con cada trabajador con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Comisión paritaria de aplicaciones, interpretación y vigilancia del convenio colectivo.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros de la Dirección de la Empresa y 4 miembros de la Representación de los Trabajadores. Asimismo, cada parte designará a dos suplentes que actuarán cuando alguno de los titulares no se encuentre disponible.

Esta Comisión Paritaria será el órgano encargado de resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente Convenio Colectivo. Además, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio Colectivo, cualquiera de las partes solicitará, por escrito, la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación e interpretar el Convenio Colectivo con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

La Comisión Paritaria, previa audiencia por escrito de ambas partes, deberá pronunciarse respecto de la cuestión o mediación que se le plantee, en el plazo máximo de quince días hábiles. Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión Paritaria o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Se considera que existe acuerdo de la Comisión Paritaria cuando el mismo se adopte por mayoría de ambas partes, social y empresarial. Los acuerdos de la Comisión Paritaria interpretativos de este Convenio Colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán por vía telemática, una vez al año, y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del asunto a tratar así lo requiera.

En todo caso, las funciones principales de la Comisión Paritaria serán:

- La interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.
- La Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo.
- La resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente Convenio Colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3.y 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización en el trabajoArtículo 10. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la Ley a los trabajadores y sus representantes legales.

Artículo 11. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas vigentes en cada momento.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

El período de prueba del personal que ingrese en la Empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración:

- Grupo profesional 1 y 2: 6 meses.
- Grupo profesional 3: 2 meses.
- Grupo profesional 4, 5, 6 y 7: 1 mes.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si el trabajador se ve afectado por una situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato sin necesidad de preaviso o justificar dicha decisión y sin derecho a percibir indemnización alguna.

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 del trabajador en la Empresa.

Artículo 13. *Preaviso.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito y cumpliendo como mínimo un plazo de preaviso de 15 días naturales. Este preaviso no resultará de aplicación durante el período de prueba.

El incumplimiento de este preaviso por el trabajador dará derecho a la Empresa a descontarle del finiquito y liquidación final, en concepto de indemnización por daños y perjuicios, un importe equivalente al salario bruto del trabajador de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 14. *Medios puesto a disposición de los trabajadores.*

La Empresa proporcionará a sus trabajadores los medios y herramientas necesarios para que desarrollen eficazmente su trabajo. Estos medios permanecerán siendo propiedad de la Empresa y serán devueltos por el trabajador una vez se haya extinguido su contrato con CDS cualquiera que sea la causa de dicha extinción.

Si fuera necesario para la prestación de sus servicios, la Empresa proporcionará al trabajador acceso a Internet y una dirección de correo electrónico para la prestación de los servicios. Dichos medios técnicos son propiedad de la Empresa y deben utilizarse para fines única y exclusivamente profesionales.

La Empresa podrá realizar controles y monitorizaciones para comprobar el buen uso de estos medios sin que pueda entenderse con carácter general, que dichos controles y/o monitorizaciones atentan el derecho a la intimidad de ningún trabajador. Las partes se

comprometen a aprobar un protocolo de actuación que regule estos controles y monitorizaciones en el primer año de vigencia de este convenio.

Artículo 15. *Propiedad intelectual e industrial.*

La propiedad intelectual e industrial y todos los demás derechos derivados o relaciones con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga cualquier trabajador, directamente en virtud de su contrato de trabajo con la Empresa, corresponderá a esta última, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

Dichos derechos, así como la explotación de los mismos, se ceden a la Empresa en exclusiva, por el máximo ámbito temporal y territorial y para cualquier modalidad, quedando a salvo los derechos irrenunciables e inalienables según la legislación vigente.

Artículo 16. *Teletrabajo.*

Las partes acuerdan que el teletrabajo se considerará aquel donde la prestación de la actividad laboral pase a realizarse de modo excepcional en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este. No se considerará teletrabajo la asistencia técnica a clientes, soporte IT u otras funciones que requieran desplazamientos propios de un puesto de trabajo de técnico móvil (según lo previsto en el Artículo 31 del presente Convenio Colectivo).

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada trabajador viniera desempeñando en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad.

Se acuerda que el teletrabajo tenga carácter excepcional, voluntario y reversible tanto para el trabajador como para la Empresa. La decisión excepcional del teletrabajo puede ser propuesta por parte del trabajador, pero en todo caso debe ser aprobada con carácter previo a su implementación por parte de la Empresa, a través del superior jerárquico del trabajador en cuestión y del departamento de Relaciones Laborales de CDS.

Estando ambas partes de acuerdo en aplicar esta modalidad de teletrabajo, siempre de manera excepcional y por un periodo de tiempo definido, se pactarán las condiciones de presencia y/o disponibilidad del empleado.

El horario del teletrabajo previsto será aquel acordado con el trabajador en cada supuesto pero, en todo caso, debe permitir al empleado desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario en función a la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre el trabajador y la Empresa.

El teletrabajo no representará ningún obstáculo para la comunicación en los Representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones y horas extras

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada ordinaria máxima será de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo anterior, todos aquellos trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estén prestando sus servicios en un proyecto que no requiera una jornada máxima anual de 1.780 horas sino una inferior, y siempre que dicha jornada inferior haya sido expresamente aprobada por la empresa, tendrán derecho a seguir realizando dicha jornada anual inferior, siempre y cuando sigan adscritos a dicho proyecto.

Las horas efectivas de trabajo serán computadas de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el empleado se encuentre en el puesto de trabajo, no computándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo utilizado para incorporarse al puesto de trabajo o para abandonarlo una vez haya finalizado su jornada. Tampoco tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo disfrutado por el trabajador para comer ni para realizar cualquier otro tipo de descansos diferentes de los legalmente previstos.

Artículo 18. Calendario laboral.

Con anterioridad al 1 de enero de cada año, la Empresa elaborará, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para todo el año.

Cualquier posible exceso sobre la jornada máxima anual será corregido mediante días de libre disposición.

En caso de desacuerdo entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores sobre la elaboración del citado calendario, la discrepancia se someterá a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos. Asimismo, en tanto no se resuelva la discrepancia, se aplicará el calendario establecido por la Empresa, en base al criterio que suponga una reducción de gastos o favorezca las necesidades estacionales de la producción.

En el calendario laboral se harán constar los días laborables del centro de trabajo o lugar de prestación de servicios, las fiestas nacionales, de la Comunidad Autónoma y locales –según la ubicación del centro de trabajo–, y los descansos semanales y puentes, en su caso, que puedan acordarse por ambas partes.

En todo caso, las partes acuerdan que, salvo en los supuestos excepcionales en que el cliente expresamente requiera lo contrario, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos. Si de acuerdo con el calendario anual estos días coincidieran en sábado y/o domingo, así como en los supuestos excepcionales previamente señalados, el trabajador tendría derecho a disfrutar de 1 y/o 2 días de vacaciones adicionales.

Artículo 19. Horario.

Las partes acuerdan que, con carácter general el horario de oficina será el siguiente:

Jornada partida.	08:30h a 18:00h.	1 hora para comer.
Jornada intensiva.	08:00h a 15:00h.	

Los trabajadores, podrán disfrutar de una flexibilidad horaria de media hora que podrán disfrutar, a partir de las 08:00h en la hora de entrada y a la hora de salida. La aplicación de esta flexibilidad horaria no podrá suponer entrar antes de las 08:00h.

Sin perjuicio de lo anterior, dada la naturaleza de la actividad desempeñada por la Empresa, todo trabajador asignado a un cliente adaptará su horario y turno de trabajo al horario del servicio requerido para cubrir las necesidades del cliente, respetándose en todo caso los límites de la jornada establecidos legal y convencionalmente. Se entenderá como horario del servicio aquel que se haya acordado entre la Empresa y el cliente.

Artículo 20. Trabajo a turnos.

Cuando así sea requerido por el proyecto y/o el cliente, los trabajadores prestarán sus servicios a turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y noche.

Los trabajadores que pasen a prestar un trabajo a turnos, percibirán el complemento de turnicidad previsto en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores dejarán de percibir dicho complemento cuando su prestación de servicios no se realice en turnos.

La Empresa se compromete a estudiar, en el seno de la Comisión Paritaria, la posibilidad de implantar los denominados turnos ecológicos o anti estrés.

Artículo 21. Guardias.

Se denomina guardia de Stand-By a aquella situación en la que el trabajador debe estar localizable fuera de su horario de trabajo habitual por si fuera requerido por CDS para prestar sus servicios. Esta guardia, en tanto en cuanto el trabajador no tenga que realizar ninguna intervención, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo ni de tiempo de presencia sino que debe considerarse simplemente un período de tiempo en el cual el trabajador está a disposición de la Empresa.

Con el fin de cumplir con los compromisos contraídos con los clientes, la Empresa podrá establecer un sistema de guardia de Stand-By, que se adaptará, en cada caso, a las necesidades concretas del cliente pero siempre respetando lo previsto al efecto en el presente Convenio Colectivo.

El calendario de guardia de cada proyecto será configurado por el manager, sobre bases de equidad y en función de las necesidades del proyecto concreto y el cliente.

Retribución de las guardias:

– Si el proyecto requiere una prestación de servicios 24h x 7 días de la semana, el sistema de guardias será semanal y el importe a percibir por el trabajador de guardia será equivalente a 300 euros brutos por semana. Si el trabajador tuviera que hacer una intervención, las partes acuerdan que este importe incluye la retribución de las dos primeras horas extraordinarias en las que incurriera el trabajador como consecuencia de la intervención, pero no de los trabajos especiales, intervenciones programadas o continuación de una intervención, aunque coincida que el empleado que los lleva a cabo este de guardia. La tercera hora extraordinaria y las siguientes que realice el trabajador a lo largo de la semana con ocasión de las intervenciones que le sean requeridas, serán abonadas como horas extraordinarias de acuerdo con lo señalado en el Artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

– Si el proyecto no requiere una prestación de servicios 24h x 7 días de la semana, el sistema de guardia será diario y la remuneración por hora de guardia, de lunes a domingo, será equivalente a 2 euros brutos. En este caso, la retribución por guardia es incompatible con la retribución por horas extraordinarias, de manera que en el momento en que el trabajador tenga que realizar una intervención, cobrará la hora extraordinaria pero dejará de percibir la retribución propia de la guardia, excepto en aquellos supuestos donde la guardia cubra varios clientes y podrá por lo tanto hacerse compatibles ambos conceptos.

Servicio de Stand By Especial:

Los criterios, acumulativos, que otorgan carácter especial a un servicio de guardia son:

(i) Que se trate de un servicio que se presta directamente al cliente, excluyéndose las funciones de coordinación y apoyo a otros grupos.

(ii) Cobertura del servicio en turno de 24x7, independientemente de cual sea el modelo de atención del servicio en horario habitual.

(iii) Tiempo de resolución de la incidencia o de restauración del servicio inferior o igual a 2 horas para el entorno más crítico o 4 horas para el conjunto del parque objeto del servicio.

Los criterios anteriores, han de estar especificados en algún documento de compromiso o descripción de la prestación del servicio. Tienen que haber sido pactados o al menos comunicados formalmente al cliente y han de ser de obligado cumplimiento, no siendo válido para otorgar a un servicio la consideración de especial el solo hecho de que se cumplan estos requisitos aunque no haya obligación de hacerlo.

El trabajador tendrá derecho a percibir 320€ brutos por semana con las dos primeras horas de intervención.

Días recuperables:

Si los trabajadores estuvieran de guardia en alguno de los días señalados a continuación, tendrá derecho a disfrutar de el/los siguientes día/s de vacaciones:

- 24 y 31 de Diciembre: 1 día de vacaciones.
- 25 de Diciembre: 2 días de vacaciones.
- 1 y 6 de Enero: 2 días de vacaciones.

- Jueves (*) y Viernes Santo: 2 días de vacaciones.
- Lunes de Pascua (*): 2 días de vacaciones.

(*) Dependiendo cuando establezca la fiesta la Comunidad Autónoma en la que trabaja el empleado.

Artículo 22. *Trabajos especiales.*

Tienen la consideración de trabajos especiales el conjunto de servicios que CDS ofrece a sus clientes que, por su naturaleza, se realizan fuera de la jornada laboral. Estos trabajos están programados y planificados con antelación y son realizados voluntariamente por personal técnico con cualificación (Traslados de CPD, instalaciones varias, servicios de despliegues de HW y/o SW).

No son trabajos especiales los relacionados directamente con el soporte, operación o administración de puestos de trabajo, servidores, sistemas o infraestructuras que estén contemplados dentro de la actividad normal del puesto de trabajo. Tampoco se considerarán trabajos especiales los despliegues técnicos de campo destinados a corregir una deficiencia o falta de funcionalidad.

Tipología:

- Puesta en marcha de infraestructura de nuevos edificios.
- Cambios de infraestructuras / reutilización de equipos.
- Instalación de equipos completos.
- Retirada y/o desinstalación de equipamiento obsoleto o fuera de uso para su posterior destrucción.

Actividades que engloban un trabajo especial:

- Toma de datos técnicos, revisión de equipamiento, pruebas de control de calidad, aplicaciones e inventario.
- Desconexión / conexión de equipos.
- Instalación y configuración de software.
- Embalaje, identificación, e inventariado de equipos.
- Instalación física, configuración y puesta en estado operativo de equipos.

Retribución de los trabajos especiales:

Los trabajos especiales se dividen, a efectos de su retribución, en tres niveles en función del grado de especialización requerido por la actividad a desarrollar.

Nivel 1: Trabajos especiales que incluyan desinstalación, traslado y/o instalación de equipos de gama baja:

- Microinformática (PCs, impresoras y periféricos en general), electrónica de red (LAN/WAN), telefonía IP, etc.
- Entry Servers: HP Proliant modelos ML y DL y los equivalentes de otros fabricantes.

Nivel 2: Trabajos especiales que incluyan desinstalación, traslado y/o instalación de máquinas /servidores de gama media:

- Equipos Mid Range de HP y los equivalentes de otros fabricantes.
- Almacenamiento de gama media: arrays de discos y librerías de cintas de hasta 180 slots.

Nivel 3: Trabajos especiales que incluyan desinstalación, traslado y/o instalación de máquinas /servidores de gama alta:

- Equipos MCHS (Mission Critical) de HP y los equivalentes de otros fabricantes.
- Almacenamiento de gama alta: sistemas de discos EVA, XP, 3PAR, etc. Y librerías de cintas a partir de 180 slots.

La tabla siguiente establece la tarificación derivada del nivel de especialización que el trabajo especial requiera en cada caso.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
300 euros	350 euros	400 euros

Estos importes se establecen para cada jornada de trabajos especiales de 10 horas.

Cuando un trabajo especial suponga la realización de una jornada especial de más de 10 horas, el exceso de horas se abonará con un importe proporcional al número de horas incurridas. Lo mismo ocurrirá pero en sentido inverso cuando para llevar a cabo el trabajo especial se requiera un número de horas inferior a las 10 horas estipuladas.

Ejemplo: si se tratase de un trabajo especial encuadrado en el nivel 1 y el tiempo de dedicación fuera de 12 horas, el importe a abonar sería el correspondiente a las 10 primeras horas (300 euros brutos) más la parte proporcional a las 2 horas adicionales (60 euros brutos), en total 360 euros brutos. Igualmente si el tiempo de dedicación fuera de 5 horas el importe a abonar sería de 150 euros brutos.

Dentro de las tarifas de los trabajos especiales está incluido el importe de la dieta y la ayuda de kilometraje (siempre que el trabajo especial se desarrolle dentro de la provincia de prestación de servicios del técnico) a las que pudiera tener derecho el trabajador.

Cuando un trabajo especial contemple actividades que puedan ser encuadradas en varios niveles se descompondrá en trabajos especiales de distintos niveles cuyo abono se hará en función de los mismos.

Cuando el equipo técnico de un trabajo especial no esté íntegramente compuesto por técnicos con la cualificación correspondiente al nivel requerido se complementará con técnicos de cualificación inferior que asumirán una responsabilidad menor, y a los que corresponderá un abono equivalente al nivel del grado de especialización que ostentan.

Ejemplo: Si para un trabajo especial calificado de nivel 3 se destinaran técnicos especializados en el trabajo a desarrollar y otros que sirvieran de apoyo o que realizaran una parte del trabajo de menor cualificación, los técnicos especialistas que realizaran el trabajo de nivel 3 percibirían lo estipulado para este nivel (400 euros brutos) y el resto percibirían el importe correspondiente a las funciones que realizasen cada uno de ellos en los otros niveles de especialización (nivel 1 o nivel 2).

En cualquier caso será responsabilidad del Manager la designación de los técnicos que vayan a desarrollar el trabajo voluntariamente.

Los trabajos especiales en ningún caso podrán ser abonados como horas extraordinarias, por incurrir en una incompatibilidad con la propia definición y naturaleza del trabajo especial.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan, de la jornada ordinaria fijada por este Convenio Colectivo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Con la periodicidad legalmente establecida, la Empresa informará al Comité Intercentros de los proyectos que justificaron la realización de horas extraordinarias, la duración de dichas circunstancias así como el número de horas extraordinarias realizadas o previstas.

Las horas extraordinarias se compensarán:

– Por tiempo de descanso (dentro de los 6 meses posteriores a su realización), en cuyo caso el trabajador disfrutará de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

– O bien serán abonadas, percibiendo el trabajador, por cada hora extraordinaria trabajada, (i) de lunes a sábado, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 75

por 100 la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria; (ii) los domingos y festivos, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 100 por 100 la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria.

La cuantía correspondiente a una hora ordinaria de trabajo se calculará, a efectos de calcular la retribución por horas extraordinarias, dividiendo la retribución fija bruta percibida por el trabajador por un número de horas equivalente a 1.725,50.

La elección entre compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso o con una compensación económica corresponderá al trabajador, siempre que la organización del proyecto al que esté adscrito el trabajador lo permita. Si el trabajador optara por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, deberá acordar con su superior jerárquico la fecha en que podrá disfrutar de dicho descanso, teniendo en todo caso en consideración la organización del servicio.

Artículo 24. *Horas de viaje.*

Únicamente tienen la consideración de horas de viaje aquellas que el trabajador emplee, fuera de su jornada ordinaria de trabajo, para desplazarse fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo al que está adscrito o su lugar habitual de prestación de servicios.

No tienen la consideración de horas de viaje las horas que el trabajador utilice para asistir a cursos, conferencias y todas aquellas actividades que estén relacionadas con su formación.

Las horas de viajes, no serán en ningún caso retribuidas sino que se compensarán a razón de una hora de viaje por una hora de descanso, descontando del total de horas canjeables media hora del viaje de ida y media hora del viaje vuelta (en total, se descontará una hora).

Artículo 25. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de CDS tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicios, de 23 días laborables de vacaciones anuales. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior a un año, la duración de las vacaciones se fijará proporcionalmente al período de tiempo efectivamente trabajado.

Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y su superior jerárquico, teniendo en cuenta la organización y buena marcha del servicio y debiendo disfrutarse, preferentemente, durante los meses de julio y agosto.

Las vacaciones, con carácter general, deben disfrutarse dentro del año natural al que correspondan. Cuando ello no fuera posible, el trabajador podrá disfrutar de las mismas, como máximo, hasta el 31 de marzo de año siguiente.

Cada trabajador deberá comunicar a su superior jerárquico su solicitud de vacaciones con un mes y medio de antelación a la fecha en que pretende disfrutarlas, de manera que las solicitudes de vacaciones de verano y Navidades serán aprobadas un mes de antelación, para solucionar los posibles conflictos. Cuando no exista acuerdo entre los empleados de un mismo departamento o coincidan las fechas solicitadas, se establecerá el siguiente orden de prioridades:

1. Empleado con hijos y/o familiares hasta segundo grado de consanguineidad a cargo.
2. En igualdad de condiciones con respecto a cargas familiares primará la antigüedad de forma rotativa.

Si el trabajador y el superior jerárquico no llegasen a un acuerdo respecto de las fechas de disfrute de las vacaciones, el empleado podrá establecer el 50% de las mismas, siendo facultad de la Empresa la determinación de la fecha en que disfrutará del 50% de las vacaciones restantes.

Si durante el período de vacaciones el trabajador estuviera en situación de Incapacidad Temporal, dictaminada como tal por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

Artículo 26. *Permisos retribuidos y excedencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
Este permiso se extiende exclusivamente para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.
- Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.
Este permiso se extiende exclusivamente para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.
- Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Un día natural: Por traslado de domicilio.
- Dos días laborables: Por nacimiento de hijo.
- Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Serán cuatro días naturales en los casos producidos en otras provincias.
- Dos días naturales: Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Serán cuatro días naturales en los casos producidos en otras provincias.
- Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). Serán cuatro días naturales en los casos producidos en otras provincias.
- Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- De 6 a 30 trabajadores: 15 horas.
- De 31 a 49 trabajadores: 15 horas.
- De 50 a 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

Lactancia:

Los trabajadores podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas de 30 días naturales de vacaciones a partir de la finalización de la baja por maternidad, previo aviso a la Empresa en el plazo de un mes previo a la conclusión de la baja por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Paternidad:

Los trabajadores de esta compañía tendrán derecho a 15 días naturales de permiso paternal, a partir del nacimiento de su hijo. En caso de que las leyes modifiquen este permiso y sea superior, se adaptará este artículo, de manera que refleje el permiso más beneficioso para el trabajador.

Pareja de hecho:

Los trabajadores que acrediten su condición de «pareja de hecho», tendrán permiso de 15 días naturales a partir de la fecha del documento que dé fe de dicho estado. No

teniéndose derecho a otro permiso idéntico, en un periodo inferior a 5 años desde la condición de pareja de hecho por el cual se disfrute.

A estos efectos, se equiparan matrimonio y parejas de hecho, siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial u organismo equivalente, y el trabajador así lo acredite.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 27. *Principios generales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de servicios que realicen.

La clasificación profesional de los trabajadores se realiza en grupos profesionales y en función de los factores de encuadramiento previsto en el presente Capítulo.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando que no existe discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Artículo 28. *Factores de encuadramiento.*

La asignación de cada trabajador y puesto de trabajo a los diferentes grupos profesionales, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, será el resultado de la ponderación objetiva y conjunta de los siguientes factores de encuadramiento:

– Conocimientos y titulaciones profesionales: se valorará la formación académica del trabajador así como los conocimientos y experiencia adquirida con posterioridad, la dificultad en la adquisición de dicho conocimiento y/o experiencia, y la especificidad de la misma.

– Iniciativa: se tendrá en consideración el grado de seguimiento y sujeción a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

– Autonomía: se valorará el mayor o menor grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones desarrolladas en el día a día.

– Responsabilidad: se tendrá en cuenta la influencia de las funciones desarrolladas por el trabajador sobre los resultados de la Empresa y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

– Mando: se analizará el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejercen el mando.

– Complejidad/especialización: se valorará el mayor o menor número de tareas/funciones a desarrollar, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores de encuadramiento en el puesto recomendado.

Artículo 29. *Grupos profesionales, descripciones funcionales y niveles salariales.*

Descripciones funcionales:

– Licenciado-Grado.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

– Técnicos.

Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:

- Técnico: es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, coordinar labores productivas.
- Técnico Auxiliar: es el personal que por sus cualificados conocimientos y/o experiencia supervisa o no la labor de otros trabajadores y trabajadoras, y realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, coordinar labores productivas.

– Empleados.

Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:

- Empleado: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas que comparten atención a las personas.
- Empleado Auxiliar: es el personal que realiza bajo supervisión tareas auxiliares administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de taller, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica-contable, a la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comparten atención a las personas.

– Operarios.

Atendiendo al ámbito funcional de sus labores y el nivel de mando que ostente en la empresa se diferencia en:

- Operario: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia técnica o de oficio, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.
- Operario Auxiliar: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta bajo supervisión operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones complementarias.

Niveles salariales:

Los niveles salariales determinan el salario base correspondiente a cada uno de los puestos funcionales que se prevén en las tablas salariales, encuadrados en cada grupo profesional.

Grupos profesionales:

A los solos efectos orientativos e ilustrativos, en las tablas salariales aprobadas para el año 2015 y que constan anexas al presente Convenio Colectivo, se establece una equiparación de las anteriores categorías profesionales y los actuales Grupos Profesionales y puestos funcionales/niveles salariales. Dichas categorías profesionales, vigentes del convenio que finalizó el 31 de diciembre de 2015, se tomaron como referencia de

integración de los grupos profesionales. A título orientativo se menciona cada uno de los mismos y se realiza su descripción funcional definida en los siguientes términos:

Grupo profesional 1.

Criterios Generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias tareas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de las más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación mínima requerida:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Categorías profesionales incluidas:

Titulado: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios Generales:

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación mínima requerida:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Categorías profesionales incluidas:

Responsable de Área: Además de cumplir las normas operativas de su categoría técnica, el Responsable de Área tiene las siguientes responsabilidades:

- Distribuye los clientes entre los grupos.
- Autoriza y controla las notas de gastos, vacaciones, horas extras y guardias de los técnicos de su área.
- Conoce con exactitud los problemas y las situaciones críticas de los clientes y los técnicos de su área.
- Asiste a reuniones con clientes, en especial cuando existan situaciones de difícil enfoque que requieran decisiones que un Responsable de Grupo no es capaz de tomar.
- Decide, en los casos en que sea necesario, quien se hace cargo de alguna situación concreta.
- Exige el cumplimiento de todas las normas y procedimientos vigentes.
- Evalúa a los técnicos de su área, pudiendo delegar parte de esta misión en el Responsable de Grupo.
- Propone recompensas, cambios de categoría y promociones entre sus técnicos.
- Asigna las responsabilidades operativas entre los grupos.

Responsable de Administración: Administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección del servicio de contabilidad general. Distribuye y dirige el trabajo, responsable de la contabilidad de clientes y proveedores. Supervisa el trabajo de los contables, oficiales, auxiliares y demás personal que del dependa.

Responsable de Grupo: Además de cumplir las normas operativas de su categoría técnica, el Responsable de Grupo tiene las siguientes responsabilidades:

- Organiza el trabajo de los técnicos de su grupo, asignándoles clientes y estableciendo turnos de guardia cuando sea necesario.
- Controla el parque de máquinas a mantener.
- Soluciona las situaciones conflictivas entre los clientes de su grupo y los técnicos.
- Organiza y planifica el stock de repuestos que prevea sea necesario para mantener los equipos que tenga asignado el grupo. Autoriza las vacaciones de sus técnicos.
- Controla el buen uso de los repuestos, herramientas y reparaciones que efectúen sus técnicos.
- Debe conocer en todo momento las situaciones críticas en los clientes, las averías en las que su solución se demora en exceso, las máquinas pendientes de reparación.
- Debe dar soporte a su grupo y/o buscar el apropiado y necesario cuando sea preciso.
- Debe conocer los problemas de sus técnicos, asignarles una carga de trabajo y un parque de máquinas a mantener que esté de acuerdo con la capacidad, posibilidades y conocimientos de los mismos.
- Debe mantener reuniones periódicas con sus clientes con el objeto de comprobar la satisfacción del mismo por el servicio recibido y aportar soluciones a las quejas y reclamaciones de los mismos.

Consultor Negocio:

- Conoce en profundidad uno o más productos y es capaz de parametrizarlo para adaptarlo a los requerimientos del cliente y dar soluciones a sus necesidades/problemas.
- Toma de requerimientos de las necesidades del cliente, valoración de la solución y parametrización del producto a implantar.
- Aplicación de métodos estándar para identificar soluciones alternativas.
- Liderar la implantación del producto en los proyectos.
- Formación de otros consultores y del equipo de proyecto.

- Documentación a clientes.
- Participar en actividades comerciales.
- Gestión de cambios del proyecto.
- Reporte a clientes durante todas las fases del proyecto.
- Realizar las pruebas de integración o validar que se han ejecutado.
- Identificar oportunidades de negocio en cliente.
- Colaborar en la preparación de ofertas y pliego de condiciones.

Consultor Tecnología: Persona que conoce en profundidad una tecnología y es capaz de guiar al cliente en su aplicación.

- Toma de requerimientos de las necesidades del cliente (interno o externo).
- Valoración con el cliente de las alternativas existentes desde un punto de vista de arquitectura tecnológica.
 - Diseño de la solución.
- Mantener la relación con los proveedores de tecnología (internos o externos) para seguir la evolución de la misma.
 - Formación de otros consultores y del equipo de proyecto.
 - Documentación a clientes.
 - Colaborar en la preparación de las ofertas y pliego de condiciones.
 - Participar en actividades comerciales.
 - Desarrollo de políticas, normas y procedimientos.
 - Auditorías de cumplimiento normativo.

Administrador de Sistemas Senior: Persona que resuelve las peticiones estándares, conocidas y documentadas procedentes del Cliente y/o de otros departamentos de la Compañía.

Atiende en tiempo y forma peticiones estándares del Cliente y/o de un grupo de Sistemas de la propia Compañía que estén perfectamente documentadas y delegadas a Explotación.

Atiende las incidencias en segundo nivel de los Servicios en los que tiene conocimiento funcional.

Comercial Senior: Tiene una cualificación comercial y una experiencia mínima de 5 años en ventas. Responsable de las relaciones comerciales con cada uno de sus clientes. Promueve, coordina y apoya todas las ventas que se hacen en ese cliente. Debe ayudar al cliente a hacer inversiones complejas. Trabaja con gran autonomía, salvo en negocios lo suficientemente importantes como para justificar la intervención del nivel superior. Tiene un excelente conocimiento de los competidores y de sus estrategias.

Técnico Especialista: Además de las funciones propias del Técnico Senior, el Especialista:

- Asiste técnicamente al personal de CDS. Ayudando en la resolución de los problemas técnicos, en visitas a clientes con los SDM's, en instalaciones, auditorías, reconfiguraciones y temas relacionados con las necesidades de los clientes (software, compatibilidad de equipos..).
- Debe ocupar parte de su tiempo en la organización de seminarios y entrenamiento para los demás. Asimismo, debe ampliar los conocimientos de los Técnicos Senior y Técnicos usando su experiencia. En sus actuaciones, procurara que esté presente algún técnico de nivel inferior al que explicara las medidas que vaya tomando.
 - Debe sugerir modificaciones técnicas de los equipos e instalaciones para aumentar la fiabilidad y disponibilidad de los mismos.
 - De cara a los demás, debe tener en cuenta que su categoría implica responsabilidades superiores y debe actuar siempre en la manera apropiada ya que es el ejemplo a seguir por el resto de los técnicos.

Especialista de Laboratorio:

- Repara cualquier tipo de máquina, aun siendo desconocida. Es el responsable del buen nivel de formación, documentación y operatividad del Laboratorio. Debe dar

asistencia a los departamentos que así lo soliciten y en especial al Técnico, a los cuales informara y recomendará alternativas encaminadas a mejorar el servicio.

- Debe poseer amplios conocimientos de electrónica, informática, comunicaciones, mecánica, tecnologías, etc.
- Conoce el mercado de componentes, estando informado de las novedades. Debe responsabilizarse de la instrumentación, material y documentación asignada al Laboratorio.
- Debe diseñar herramientas de prueba, simulación y diagnóstico, diseña y programa la metodología de reparación, decide y controla el stock mínimo necesario de componentes, módulos y máquinas.
- Debe buscar suministros alternativos junto con el departamento de Logística, así como documentación, cursos y material necesario para poder dar un servicio adecuado a los nuevos contratos que vayan incorporándose.
- Debe tener una estrecha colaboración con los responsables del departamento Técnico en todo lo relacionado con la previsión de averías, alternativas, compatibilidades de componentes y agilización del servicio.

Analista Orgánico o Funcional: Es la persona que realizando el rol de programador, y además:

- Participa en el diseño técnico con la elaboración de clases y/o cuadernos de carga en base al proyecto, cumpliendo con la normativa y la metodología de desarrollo de los proyectos en que participe.
- Diseñar soluciones técnicas a partir de las especificaciones funcionales y técnicas del sistema.
- Codificar módulos de programación complejos. Preparar y realizar las pruebas de los módulos codificados, verificar que la codificación realizada por los programadores cumple con la normativa y estándares de programación de los proyectos en los que participen.
- Desarrollar soluciones técnicas a los problemas y a las divergencias que surjan entre el funcionamiento real del programa que valida y el funcionamiento esperado.
- Realizar las tareas de documentación técnica del proyecto cumpliendo con la normativa y la metodología de desarrollo de los proyectos en que participe.
- Ayudar al grupo de programadores del proyecto en la búsqueda e implementación de soluciones y en la realización de pruebas.

Grupos profesionales 3.

Criterios Generales:

Son trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menos.

Formación mínima requerida:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Categorías profesionales incluidas:

Programador Senior: Es el trabajador que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los problemas complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Le corresponde:

- Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos.

- El Técnico Senior mantiene un amplio abanico de máquinas de sus clientes en un tiempo suficiente y necesario. Cuidará el orden, el control, el estado de las máquinas y todo lo referente a las instalaciones que tenga a su cargo. Participa en la planificación y ejecución de los mantenimientos preventivos e instalaciones. Debe ser capaz de sugerir mejoras técnicas en las máquinas y realizar y planificar operaciones de reconfiguración de las instalaciones para mejorar la seguridad, operatividad y disponibilidad de los equipos.

- El Técnico Senior tiene la obligación de ampliar los conocimientos de los Técnicos y Técnicos Junior ayudándoles a mejorar su nivel profesional. Así mismo, debe estar dispuesto a recibir entrenamiento específico tanto en las instalaciones nacionales como internacionales. Debe ser capaz de organizar e impartir cursos de entrenamiento a los demás. También debe implementar los procedimientos necesarios encaminados a dar el servicio requerido por los clientes.

- Debe utilizar su experiencia y nivel técnico para resolver cualquier problema existente en las relaciones con los clientes. Asimismo, debe ser capaz de ser un contacto directo con sus clientes, asistiendo y participando de las reuniones periódicas con los mismos.

- El Técnico Senior debe ser capaz de encontrar vías alternativas a repuestos, diagnósticos, compatibilidades de máquinas, etc.

- Se tendrán en cuenta para su valoración todos los aspectos referentes a su capacidad para el trabajo y la organización del mismo, el control de sus instalaciones y la gestión de los problemas de las mismas, su capacidad para los idiomas, su disponibilidad para el trabajo, el entrenamiento de los demás, el cumplimiento de todas las normas internas o externas, su progresión dentro del departamento, etc.

Técnico Senior: El Técnico Senior mantiene un amplio abanico de máquinas de sus clientes en un tiempo suficiente y necesario.

- Cuidará el orden, el control, el estado de las máquinas y todo lo referente a las instalaciones que tenga a su cargo. Participa en la planificación y ejecución de los mantenimientos preventivos e instalaciones.

- Debe ser capaz de sugerir mejoras técnicas en las máquinas y realizar y planificar operaciones de reconfiguración de las instalaciones para mejorar la seguridad, operatividad y disponibilidad de los equipos.

- Tiene la obligación de ampliar los conocimientos de los Técnicos y Técnicos Junior ayudándoles a mejorar su nivel profesional. Así mismo, debe estar dispuesto a recibir entrenamiento específico tanto en las instalaciones nacionales como internacionales. Debe ser capaz de organizar e impartir cursos de entrenamiento a los demás.

- Debe implementar los procedimientos necesarios encaminados a dar el servicio requerido por los clientes.

- Debe utilizar su experiencia y nivel técnico para resolver cualquier problema existente en las relaciones con los clientes. Asimismo, debe ser capaz de ser un contacto directo con sus clientes, asistiendo y participando de las reuniones periódicas con los mismos.

- Debe ser capaz de encontrar vías alternativas a repuestos, diagnósticos, compatibilidades de máquinas, etc.

- Se tendrán en cuenta para su valoración todos los aspectos referentes a su capacidad para el trabajo y la organización del mismo, el control de sus instalaciones y la gestión de los problemas de las mismas, su capacidad para los idiomas, su disponibilidad para el trabajo, el entrenamiento de los demás, el cumplimiento de todas las normas internas o externas, su progresión dentro del departamento, etc.

Técnico Senior de Laboratorio:

- Repara gran variedad de máquinas a nivel de componente sin necesidad de formación previa.

- Presta asistencia y da formación a los técnicos de laboratorio de nivel inferior, tanto en aspectos técnicos como operativos. Tiene unos amplios conocimientos de electrónica en todas sus ramas y de informática.

- Debe ser capaz de aportar soluciones alternativas que, en coordinación con sus superiores, mejoren la producción, calidad de las reparaciones y simplifiquen los problemas ocasionados por la falta de componentes.

- Respeta y hace respetar las normas de funcionamiento y seguridad, promoviendo junto con sus superiores, normas y documentos que ayuden a mejorar la operatividad del departamento. Informa de las situaciones peligrosas y recomienda y toma medidas para solucionarlas.

- Cumplimenta todos los documentos y formularios necesarios.

- Emplea parte de su tiempo en controlar, formar y organizar a los técnicos que dependan de él.

Comercial: Quedan comprendidos en el concepto general de personal comercial, aquellos que se dediquen a promocionar y vender servicios y suministros informáticos mediante la identificación de clientes potenciales y el desarrollo de las cuentas actuales. Poseerán conocimientos de: promoción y venta de productos, aspectos técnicos de los productos que maneja, conducción de negociaciones con clientes hasta conseguir la firma del contrato, movilización de los soportes internos que le ayudaran en su actividad comercial, conocimiento de problemas o necesidades del cliente y propuesta de soluciones, análisis, interpretación y comunicación de tendencias del mercado.

Este personal estará sometido a un plan de objetivos que será fijado anualmente al comienzo de cada ejercicio fiscal. Parte de la remuneración estará sujeta a la consecución de los objetivos señalados en dicho plan.

La evaluación de los resultados profesionales será hecha teniendo en cuenta los logros del plan de objetivos en aspectos como: número de clientes prospectados, valor de los territorios comerciales asignados, cumplimiento de la norma de puesta en marcha y seguimiento de los contratos, etc.

Administrador de Sistemas: Persona que resuelve las peticiones estándares, conocidas y documentadas procedentes del Cliente y/o de otros departamentos de la Compañía.

Atiende en tiempo y forma peticiones estándares del Cliente y/o de un grupo de Sistemas de la propia Compañía que estén perfectamente documentadas y delegadas a Explotación.

Atiende las incidencias en segundo nivel de los Servicios en los que tiene conocimiento funcional.

Nivel 1: En fase de formación y aprendizaje de las tareas propias de la función. Máximo 12 meses en la función de los cuales los 6 primeros meses corresponde al de período de adaptación.

Nivel 2: Desarrollar con solvencia las tareas propias de la función. Cambio de nivel 2 a 3 con un mínimo de 2 años en la función.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que, con carácter general, exijan cierta iniciativa y razonamiento por parte del trabajador encargado de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación mínima requerida:

Titulación equiparable al Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Categorías profesionales incluidas:

Programador:

- Desarrollar una aplicación de software específicamente para usuarios individuales.
- Consultar con los usuarios sobre el diseño del sistema de software y su mantenimiento.
- Reunirse con los analistas de sistemas, ingenieros, programadores y otros para el diseño del sistema y la obtención de información sobre las limitaciones y las capacidades del proyecto, las necesidades de ejecución y los interfaces.
 - Analizar las necesidades del usuario y los requerimientos de software para determinar la viabilidad del diseño dentro de los límites de tiempo y coste.
 - Modificar, adaptar, extender e integrar soluciones de software existentes incluyendo el software estándar.
 - Probar e implementar programas desarrollados.
 - Mejorar la aplicación de software en relación con la funcionalidad, la seguridad y la viabilidad económica.
 - Elaborar documentaciones de programas, como p.ej. Guías paso a paso.
 - Guiar, formar y capacitar a los usuarios.

Supervisor de logística: Será responsable de procesar las solicitudes de piezas y maquinas realizadas por los técnicos, tanto si se envían directamente del stock de almacén como si fuera necesario ordenar un pedido externo. En este último caso hará un seguimiento de la solicitud con el Departamento de Compras y mantendrá informado al técnico. Controlar toda la gestión de los stocks del Almacén General en cuanto a entradas, salidas, distribución, etc., de acuerdo con los procedimientos establecidos. Supervisar y controlar el transporte de mercancías. Su evaluación se realizara siguiendo los criterios de capacidad en la gestión, estado y control de las instalaciones encomendadas, de acuerdo con los procedimientos, y su capacidad de trato y comunicación.

Jefe de almacén: En dependencia del Supervisor de Logística, será el encargado de despachar los pedidos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Técnico: El Técnico diagnostica y repara las averías de una serie de máquinas de sus clientes en un tiempo suficiente y necesario, usando las herramientas, diagnósticos, equipos de medida y manuales necesarios que estén a su alcance. A su vez:

- Planifica y realiza mantenimientos preventivos, instala, desinstala y actualiza equipos sin ayuda a no ser imprescindible.
- El Técnico cuidara de que, en las instalaciones a su cargo, exista la documentación, diagnósticos y herramientas específicas para el mantenimiento de sus equipos, los formularios de control de averías (LOG) y las configuraciones de las instalaciones.
- Esta categoría conlleva responsabilidades directas con clientes, a los técnicos se les podrán asignar cuentas específicas que deberá controlar y gestionar, tanto en los aspectos puramente técnicos como de relaciones con los usuarios/clientes.
- Se tendrán en cuenta para su valoración todos los aspectos referentes a su capacidad para el trabajo y la organización del mismo, el control de sus instalaciones y la gestión de los problemas de las mismas, su capacidad para los idiomas, la formación realizada y su aprovechamiento, el cumplimiento de todas las normas internas o externas, su progresión dentro del departamento, etc.

Técnico de laboratorio:

- Repara una variedad limitada de máquinas a nivel de componente con un alto grado de fiabilidad.
- Debe poseer un nivel alto de conocimientos electrónicos, de tecnologías de componentes y su uso y aplicación en electrónica digital.

- Diagnóstica y repara averías usando las herramientas, diagnósticos, equipos de medida y documentación apropiados para cada caso.
- Debe ser capaz de interpretar esquemas electrónicos y posee unos conocimientos básicos de informática.
- Realiza cambios de ingeniería y modificaciones que impliquen sustitución de componentes y efectúa modificaciones en sistemas informáticos siempre dirigido por un superior.
- Debe respetar las normas de funcionamiento del departamento y las de seguridades legalmente establecidas, reportando aquellas situaciones que no se ajusten a ellas.
- Cumplimenta todos los documentos. Utiliza parte de su tiempo de trabajo en formarse.

Técnico administrativo (Oficial): Administrativo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, y con subordinación al jefe correspondiente, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas; cálculos de estadística; transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas; operaciones auxiliares de contabilidad o coayudantes de las mismas, transcripción de libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; operaciones para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculo; ejecución de labores de asistencia y secretariado, conoce perfectamente mecanografía, manejo de equipos de ofimática, creación, actualización y archivo de documentos, recepción y filtro de llamadas telefónicas, preparación y ejecución de pedidos, control de inventario y tareas relacionadas.

Grupo profesional 5.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores que ejecutan sus tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación mínima requerida:

Titulación equiparable al ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo profesional 6.

Criterios Generales:

Son trabajadores que ejecutan sus tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y un pequeño periodo de adaptación.

Formación mínima requerida:

Titulación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Categorías profesionales incluidas:

Operador help desk/Dispatcher/Recepción de averías:

- Tiene como misión prestar el primer nivel de atención, soporte y gestión a los usuarios o interlocutores informáticos externos aplicando los procedimientos y documentación disponible.

- Recepción y emisión (a través de múltiples canales), seguimiento y solución de todas las incidencias/actividades relacionadas con el usuario/Interlocutor en base únicamente a procedimientos de actuación.

- Ejecución de tareas programadas (checklist, peticiones y cambios, etc...), reporting, seguimiento y escalado de incidencias y peticiones en base únicamente a procedimientos de actuación. Se dispone de un nivel de escalado.

Auxiliar Administrativo: Administrativo que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas.

Técnico de Laboratorio Junior:

- Repara una variedad limitada de máquinas, normalmente aquellas en las que ha sido formado. Debe poseer unos conocimientos básicos de electricidad y electrónica, de tecnología de componentes pasivos y activos.

- Debe diagnosticar y reparar averías normales a nivel de sustitución de módulos de máquinas que conoce, usando las herramientas y diagnósticos apropiados, Utiliza la documentación de cada máquina, aprendiendo su uso y consultando sus dudas al inmediato superior.

- Aprende el manejo de equipos básicos de medida, interpreta adecuadamente los esquemas lógicos y la metodología de reparación a nivel de componente.

- Debe realizar las reparaciones a nivel de componente dirigido y supervisado por su inmediato superior.

- Debe respetar las normas de funcionamiento del departamento y las de seguridad legalmente establecida, reportando aquellas situaciones que no se ajusten a ellas.

- Cumplimenta todos los documentos y formularios necesarios. Utiliza parte de su tiempo de trabajo en formarse.

Programador Junior: Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento a partir de la documentación realizada por un técnico de cualquiera de las categorías profesionales de rango superior. Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad, de tratamiento que le ha sido asignada.

Técnico Junior: Una vez pasado el periodo de prueba, si procede, como Técnico Training, el Técnico Junior debe:

- Estar capacitado para mantener un número limitado de equipos a la vez que sigue adquiriendo los conocimientos necesarios para ampliar su gama de productos.

- El Técnico Junior diagnostica y repara los equipos siguiendo las pautas establecidas para ello, usando los diagnósticos y herramientas adecuados y manejando todas las facilidades que están a su alcance.

- Realiza los mantenimientos preventivos que se le asignen, ayuda en la instalación y desinstalación de equipos, auditorías, cambios de ingeniería y opciones.

- Debe demostrar interés por la formación en nuevos equipos, el manejo de herramientas especiales y diagnósticos, el aprendizaje a organizar su tiempo de trabajo, el incremento de su calidad de trabajo día a día y el seguimiento de las pautas y normas que se le indiquen.

- El Técnico Junior no debe realizar turnos de guardia en solitario de aquellos equipos en los que no esté suficientemente entrenado. Será misión del DDM y del su SDM el decidir cuando su nivel de conocimientos técnicos es el adecuado para poder cumplir las obligaciones de un técnico en servicio de guardia.

- Debe ser capaz de descubrir posibles situaciones críticas, tanto en los equipos como en la operatividad de las instalaciones. Reportando todas estas situaciones a su DDM o SDM con máxima urgencia y ayudará en su solución.

- Su responsabilidad de cara al cliente se irá incrementando a medida que va ganando experiencia. El Técnico Junior debe saber valorar sus limitaciones y no demorar las

peticiones de ayuda para resolver los problemas, tanto técnicos como de relaciones con los clientes.

- Se tendrán en cuenta para su valoración todos los aspectos referentes a su capacidad para el trabajo y la organización del mismo, el nivel técnico adquirido, su capacidad para los idiomas, la formación realizada y su aprovechamiento, el cumplimiento de todas las normas internas o externas, su progresión dentro del departamento, etc.

Comercial Junior: Tiene poca cualificación comercial y una experiencia inferior a 3 años. Requiere supervisión de todas las actividades de ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación mínima requerida:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Categorías profesionales incluidas:

Técnico Base: La aplicación de esta categoría profesional se limita al área de soporte a usuarios (EUFS –End User Field Services–) y dispondrá de horas de formación obligatoria al año en jornada laboral. El Técnico Base:

- Diagnostica y repara los equipos siguiendo las pautas establecidas para ello, usando los diagnósticos y herramientas adecuados y manejando todas las facilidades que están a su alcance.

- Realiza los mantenimientos preventivos que se le asignen, ayuda en la instalación y desinstalación de equipos, auditorías, cambios de ingeniería y opciones.

- Debe demostrar interés por la formación en nuevos equipos, el manejo de herramientas especiales y diagnósticos, el aprendizaje a organizar su tiempo de trabajo, el incremento de su calidad de trabajo día a día y el seguimiento de las pautas y normas que se le indiquen.

- El Técnico Base no debe realizar turnos de guardia en solitario de aquellos equipos en los que no esté suficientemente entrenado, será misión del DDM y de su SDM el gestionar la formación adecuada para ver cuando su nivel de conocimientos técnicos es el adecuado para poder cumplir las obligaciones de un técnico en servicio de guardia.

- Su responsabilidad de cara al cliente se irá incrementando a medida que va ganando experiencia. El Técnico Base debe saber valorar sus limitaciones y no demorar las peticiones de ayuda para resolver los problemas, tanto técnicos como de relaciones con los clientes.

- Se tendrán en cuenta para su valoración todos los aspectos referentes a su capacidad para el trabajo y la organización del mismo, el nivel técnico adquirido, su capacidad para los idiomas, la formación realizada y su aprovechamiento, el cumplimiento de todas las normas internas o externas, su progresión dentro del departamento, etc.

- La promoción a otro proyecto incluye directamente el salto a la categoría superior, en este caso Técnico Junior.

Técnico Training: Personal cuya experiencia en mantenimiento informático es baja o nula. Su principal misión es la de ayudar en el trabajo de los demás técnicos del equipo a la vez que va adquiriendo progresivamente los conocimientos necesarios para desenvolverse con soltura.

El periodo máximo en que un Técnico Training debe permanecer en esta categoría es de seis meses. Transcurrido dicho periodo deberá haber demostrado suficientemente su capacidad para sumir el trabajo y las responsabilidades de un «técnico junior».

Su evaluación la realizará su responsable y se tendrán en cuenta puntos tales como su integración en la compañía, su progresión tanto técnica como organizativa, su cumplimiento del trabajo que se le asigne, su capacidad, etc.

Programador Training: Personal cuya experiencia en programación es baja o nula. Su principal misión es la de ayudar en el trabajo de los demás programadores del equipo a la vez que va adquiriendo progresivamente los conocimientos necesarios para desenvolverse con soltura.

El periodo máximo en que un programador Training debe permanecer en esta categoría es de seis meses. Transcurrido dicho periodo deberá haber demostrado suficientemente su capacidad para sumir el trabajo y las responsabilidades de un «programador junior».

Su evaluación la realizará su responsable y se tendrán en cuenta puntos tales como su integración en la compañía, su progresión tanto técnica como organizativa, su cumplimiento del trabajo que se le asigne, su capacidad, etc.

Artículo 30. *Especificidades de la categoría Técnico Base.*

Los trabajadores de la Empresa no podrán estar adscritos a la categoría técnico base de grupo profesional 7 más de cuatro años y/o durante más de un proyecto con sustantividad y autonomía propia dentro de la Empresa al que estuvieran adscritos en el momento de su contratación, lo que acontezca primero. Por necesidades del proyecto en cuestión, este plazo de cuatro años podrá acordarse por una duración superior si existiera acuerdo en este sentido entre la Empresa y el Comité Intercentros.

Además, durante el tiempo que los trabajadores permanezcan adscritos a esta categoría serán objeto de un especial tutelaje y formación para que adquieran los conocimientos prácticos, experiencia y formación suficientes para el desempeño de sus tareas.

A estos efectos, la Empresa y los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de potenciar la formación continuada de estos trabajadores, procediendo la Empresa a establecer los planes de formación y reciclaje que se estimen adecuados para mejorar la cualificación técnica de estos trabajadores, como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo. Además, estos trabajadores, previa aceptación por parte de la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de formación profesional para su puesto de trabajo, vinculada a la actividad a desempeñar y a su desarrollo profesional.

Anualmente, tanto el manager de estos trabajadores como la comisión de formación analizarán el desarrollo de las acciones formativas y propondrán líneas de mejora para asegurar la mejor eficacia e implementación. Asimismo, los representantes de los trabajadores tendrán la capacidad de proponer a la Empresa, de manera razonada, programas y/o acciones concretas de formación, dichos planes de formación deberán constar del siguiente contenido:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes (tecnología vs. proyecto).
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

Artículo 31. *Especificidades de los Técnicos: Móviles o Residentes.*

El personal técnico adscrito a cualquiera de los grupos profesionales recogidos en el presente Convenio Colectivo puede tener la condición de móvil, o de residente.

Tiene la consideración de «móvil» aquel empleado cuya prestación de servicios consista, principalmente, en realizar intervenciones de HW/SW en las instalaciones de los diferentes clientes de la Empresa, sin desarrollar en dichas instalaciones su jornada de trabajo de manera continuada. Así, los empleados móviles dan cobertura a todos los clientes de la Empresa de una zona geográfica o a todas las diferentes ubicaciones donde un cliente desarrolla su actividad. Se denominará al conjunto de técnicos móviles de la Empresa como fuerza móvil.

Por su parte, tendrán la condición de «residente» aquel empleado que preste sus servicios, mayoritariamente, en una ubicación fija o en un número determinado de ellas, en las que desarrolla su jornada laboral de forma continua, aunque durante la misma jornada deba de desplazarse a algún otro centro por necesidades del servicio que surjan.

Artículo 32. *Derecho a la promoción profesional.*

Las partes firmantes reconocen como derecho básico de los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, el relativo a su promoción profesional. Derecho que resulta compartido e igualmente asumido por los representantes de los trabajadores de CDS.

Para dar cumplimiento a este compromiso, la Empresa garantizará el derecho previo de todos los trabajadores de CDS para participar en los procesos de selección con carácter preferente, tanto para cubrir cualquier nueva vacante como el acceso a las vacantes internas por ascenso o cualquier otra circunstancia. Es decir, se seguirá el siguiente orden de prioridades:

- 1.º Por trabajadores de la Empresa.
- 2.º Libre elección.

Las promociones se realizarán por concurso y pruebas de aptitud que serán eminentemente prácticas.

La promoción se llevará a cabo dentro de los itinerarios profesionales establecidos a continuación, de manera que se vaya ascendiendo de los puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales inferiores a aquellos de un grupo profesional superior, siempre que previamente se cumplan los requisitos establecidos para el acceso a dicho grupo profesional y puesto de trabajo concreto.

A estos efectos, la Empresa acordará las promociones con base en parámetros objetivos, cumpliendo con lo previsto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimientos del puesto de trabajo.
3. Trayectoria y expediente profesional en la Empresa.
4. Haber desempeñado puntualmente funciones propias de un grupo profesional superior.
5. Superar satisfactoriamente las pruebas establecidas por la Empresa para cubrir la vacante.
6. A modo de funcionamiento interno, cualquier trabajador/a podrá solicitar reunión con su manager para valorar y estudiar las anteriores circunstancias, de cara a una posible promoción. En caso de desacuerdo, se podrá solicitar la intervención de personal de Recursos Humanos y del Comité de Empresa.

En idénticas condiciones de idoneidad, la Empresa se adjudicará la vacante al empleado con mayor antigüedad en CDS.

Sin perjuicio de lo anterior, la promoción de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

La empresa anunciará, en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a 15 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que se deberá efectuar los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones antes mencionadas.

Los representantes de los trabajadores dentro de su ámbito de competencia, ejercerán la labor de vigilancia que les corresponda en esta materia, conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Organigrama y censo.*

El organigrama de funcionamiento de la Empresa será dado a conocer a los trabajadores a través de la web interna de CDS. El Comité de Intercentros tendrá conocimiento del organigrama de la Empresa.

La Dirección de la Empresa actualizará el organigrama cuando se produzcan modificaciones del mismo dando conocimiento al Comité de Empresa y a los trabajadores del Departamento afectado.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, durante el primer trimestre de cada año, un censo de los trabajadores de su respectivo centro de trabajo que contenga el nombre y apellidos de cada trabajador, su fecha de ingreso en la empresa y el grupo profesional al que esté adscrito.

Artículo 34. *Personal desplazado.*

Personal desplazado:

Se considerará personal desplazado a todo trabajador que tenga que cambiar su lugar de residencia a otra provincia por un período de tiempo igual o mayor a tres meses e inferior a un año para realizar un trabajo concreto por orden de la Empresa, no habiendo sido contratado inicialmente para ese lugar de trabajo. La Empresa comunicará esta decisión al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días.

Compensación por desplazamiento:

El personal desplazado percibirá además de los gastos de viaje de él, su familia y enseres, la siguiente compensación mínima de 600 euros brutos mensuales durante el período que permanezca desplazado en territorio nacional. Si el traslado se realizase fuera del territorio nacional, se deberá pactar de forma obligatoria la compensación a percibir, manteniéndose el mínimo de 600 euros brutos mensuales.

Además, el trabajador desplazado tendrá derecho a que la Empresa le abone los gastos en que incurra, previamente aprobados por la Empresa, correspondiente a un viaje (fin de semana) cada tres semanas desde el lugar donde permanece desplazado hasta su ciudad de origen.

Prescripción de la condición de desplazado:

Al final del año de desplazamiento, el Trabajador perderá la condición de desplazado. La Empresa deberá ofrecer al trabajador desplazado un puesto de trabajo en su centro de trabajo de origen, abonándole en su caso los gastos de desplazamiento de su familia y enseres al nuevo lugar de residencia.

CAPÍTULO V

Régimen de condiciones económicas

Artículo 35. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estará integrada por el salario base y los complementos del mismo regulados en el presente Convenio Colectivo, sin que resulte de aplicación a estos efectos ningún otro pacto o convenio colectivo de ámbito distintos que previa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo hubiere venido aplicándose con carácter supletorio.

Los conceptos salariales descritos a continuación junto con las tablas salariales que recogen sus importes configuran la estructura salarial de los trabajadores de CDS.

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento personal garantizado.
- Mejora voluntaria.
- Turnicidad.

Los complementos salariales se percibirán única y exclusivamente en tanto en cuanto el trabajador cumpla con los requisitos convencionalmente establecidos para su devengo, debiendo atender, en cada caso, a su naturaleza consolidable o no consolidable.

Artículo 36. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

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.

Cada paga extraordinaria será equivalente al sueldo de un mes o al salario de 30 días, calculado según el salario en cada momento, que se abonará en los días laborables inmediatos anteriores a dicha fecha.

Dichas pagas se devengarán del sueldo bruto del trabajador y se computarán de 1 de enero al 30 de junio para la de verano y del 1 de julio al 31 de diciembre para la de Navidad.

En el año 2016, con carácter extraordinario, la Empresa aplicará a todos sus trabajadores una subida salarial lineal del 1.5% de la masa salarial, no absorbible ni compensable, equivalente a 356 euros por empleado. Dicha subida se aplicará a los empleados pertenecientes a la compañía en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las partes se comprometen a revisar, con carácter anual, y en el primer trimestre de cada año las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Complemento de antigüedad.

Las Partes acuerdan que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los trabajadores tengan derecho a devengar un complemento de antigüedad consistente en cuatrienios.

La antigüedad del trabajador a estos efectos se computará tomando en consideración únicamente los años de servicios devengados por cada trabajador a partir del 1 de enero de 2016.

Para el primer año en que se abone este cuatrienio se acuerda un importe equivalente al previsto al efecto en las tablas salariales por cuatrienios. Este importe se abonará distribuido entre las pagas anuales y se percibirá bajo la designación «Complemento de Antigüedad», devengándose a partir del mes en que el trabajador cumple el cuatrienio en la Empresa (o, en su caso, el cuatrienio a partir del 1 de enero de 2016 para el personal empleado por la Empresa en dicha fecha).

Cada trabajador tendrá derecho a devengar un máximo de cinco cuatrienios.

Artículo 38. Complemento personal garantizado.

Se incluye en este complemento el salario superior al salario base correspondiente al grupo profesional y puesto funcional/nivel salarial, que reconozca la Empresa a título individual a un trabajador, con carácter garantizado, es decir, consolidable y no compensable y absorbible.

Artículo 39. Mejora voluntaria compensable y absorbible.

Las Partes acuerdan que este complemento se configura como la diferencia entre el salario total percibido por el trabajador, menos el salario convenio y el complemento personal garantizado.

A efectos de claridad, las partes determinan que el salario convenio será aquel al que tenga derecho el trabajador según lo dispuesto en el convenio colectivo, incluyendo el salario base propio de su grupo profesional y, en su caso, el complemento de antigüedad y/o de función que le corresponda.

Las partes señalan expresamente que esta mejora voluntaria tendrá el carácter de compensable y absorbible, con las mejoras/cantidades de cualquier tipo que eventualmente tuviera que abonar CDS, bien por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Artículo 40. *Complemento de turnicidad nocturna.*

De acuerdo con lo señalado en el Artículo 20 del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que pasen a prestar un trabajo a turnos, en tanto en cuanto estén adscritos a dicho sistema de turnos percibirán el complemento de turnicidad equivalente a un 10% de salario bruto anual. En caso de que el turno sea nocturno se aplicará un 20% adicional, que se calculará de conformidad con la siguiente fórmula matemática:

$$(\text{Salario bruto anual/jornada máxima anual del trabajador}) \times 40\% \times \text{N.º de horas trabajadas de noche}$$

Dada la naturaleza no consolidable de este complemento, los trabajadores dejarán de percibirlo cuando su prestación de servicio no se realice en turnos.

Artículo 41. *Complementos extra salariales.*

Son complementos extra salariales las cantidades que percibe cada trabajador en concepto de suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral para la Empresa.

Los complementos extra salariales contemplados en el presente Convenio Colectivo son:

– Transporte y kilometraje.

Personal técnico móvil:

El personal técnico móvil, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 31 del presente Convenio Colectivo, y con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá, previa aceptación por la Empresa, tener asignado un coche de compañía.

El trabajador que deje de tener la condición de técnico móvil no perderá automáticamente su derecho al uso del coche de empresa o asignación mensual por este concepto de la que viniera disfrutando, sino que mantendrá el mismo durante un plazo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo, el trabajador no tendrá derecho al uso del coche de empresa o a una asignación mensual por este concepto.

En caso de que el técnico volviera a adquirir la condición de móvil, desde el día en que vuelva a ostentar dicha condición, recuperará el derecho al uso de coche de empresa –o la asignación mensual correspondiente hasta que exista un coche de empresa disponible–.

La Empresa, en el caso de estos técnicos móviles, considerará kilómetros profesionales (i) los kilómetros empleados en el primer desplazamiento de cada jornada laboral, tomando como punto de partida el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios definido al efecto por la Empresa, independientemente de que el desplazamiento se realice directamente al cliente, (ii) los kilómetros realizados entre los diferentes clientes a los que atiende en una misma jornada laboral; y (iii) los kilómetros desde el último cliente donde presente servicios hasta el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios definido al efecto por la Empresa.

Uso de coche de empresa:

Al trabajador usuario le corresponde la conservación en perfecto estado del vehículo, siendo motivo de retirada del mismo la no observancia de esta norma. El seguro sin franquicia correrá totalmente a cargo de la Empresa.

Este personal tendrá derecho a una tarjeta de carburante para el pago exclusivo del combustible en las estaciones de servicio Cepsa/Repsol asociadas a este servicio, de todo el territorio nacional, consumido con ocasión de su prestación de servicios para la Empresa.

El procedimiento de justificación de kilómetros profesionales se hará a través de las notas de gastos debiendo el empleado reflejar en dichas notas de gastos los kilómetros del vehículo con los que empieza el periodo del gasto, y los kilómetros con los que finaliza. Mensualmente la compañía procederá a descontar los kilómetros de uso particular de la nómina de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Kilómetros Particulares} \times \text{Consumo Mixto}^*/100 \times \text{Precio Medio Litro Gasóleo Nacional según el Ministerio de Industria}^{**}$$

Donde:

* Consumo Mixto: Es el consumo mixto que marca el fabricante para cada uno de los vehículos de la flota usados por la fuerza móvil. Este consumo es susceptible de ser actualizado en tanto en cuanto haya algún cambio en los modelos de vehículos de flota usados por la Fuerza Móvil.

** Precio Medio Litro Gasóleo (M.º Industria): Es el precio medio nacional del litro de gasóleo publicado cada mes por el Ministerio de Industria.

Para ello es obligatorio indicar los kilómetros del vehículo en cada repostaje y recoger el recibo electrónico o vale manual que verifique estos datos. En caso de que el trabajador no aporte a la Empresa los datos relativos a los kilómetros y/o no presente el recibo electrónico o vale manual que verifique estos datos, se presumirá que todos los kilómetros son de uso particular y se descontará el importe oportuno de la nómina correspondiente. Igualmente siempre que se haga un repostaje ya sea personal o profesional se debe pagar con esta tarjeta, debiendo justificar en todo caso los peajes que sean de naturaleza profesional.

La tarjeta sólo es válida para el vehículo cuya matrícula está impresa en ella, lo que evita su uso fraudulento. En caso de extravío, robo o deterioro, de cualquier tarjeta de carburante, el trabajador tiene la obligación de comunicarlo de manera inmediata en el teléfono que aparece impreso en las tarjetas. Posteriormente deberá comunicar lo ocurrido lo antes posible a su superior jerárquico.

En caso de detectarse una utilización inadecuada del uso de las tarjetas de carburante por parte de cualquier trabajador, la Empresa podrá retirarle la misma y denegar al trabajador su uso en el futuro.

Uso de coche propio:

Si el trabajador móvil usase para el desempeño de sus funciones un coche de su propiedad, previa aceptación de la Empresa, ésta le abonará una asignación mensual equivalente a 112 euros brutos y cubrirá el 80% del coste del seguro del vehículo hasta un importe máximo de 527 euros brutos anuales.

Asimismo, la Empresa le abonará un importe por kilometraje. El importe acordado a efectos de ese kilometraje se publicará mensualmente en la web interna de CDS y asciende a:

Vehículo de gasolina: precio litro (*) x 0,115.

Vehículo de gasoil: precio litro (*) x 0,088.

* Gasolinera de referencia acordada entre el comité de empresa y la Empresa.

Personal no móvil:

Cuando por necesidades del servicio este personal deba desplazarse a otro centro, la Empresa, considerará kilómetros profesionales y por tanto subvencionará, los kilómetros empleados en el desplazamiento entre los centros donde preste servicios en una misma jornada y los kilómetros entre dichos centros y la oficina de CDS.

El importe acordado a efectos de ese kilometraje asciende a 0,30 euros por kilómetro.

– Dietas (gastos justificados).

La Empresa abonará una compensación en concepto de dietas en aquellos supuestos en los que el trabajador deba desplazarse por motivos de trabajo y comer y/o pernoctar en una provincia distinta de la de su centro de trabajo o dentro de la misma provincia pero a más de 60 km de distancia de su centro de trabajo.

Resultará indispensable que el trabajador presente justificante del gasto de manutención realizado para que se proceda al abono de la dieta.

Tipo de dietas:

(i) Completa: Compensación que percibe el trabajador cuando por motivos de trabajo debe pernoctar en una provincia distinta de la de su centro de trabajo. Se pagará al trabajador el importe del gasto efectuado con un límite máximo de 40 euros brutos.

(ii) Comida y cena: Compensación que percibe el trabajador cuando por motivos de trabajo debe efectuar la comida y la cena en una provincia distinta de la de su centro de trabajo o dentro de la misma provincia pero a más de 60 km de distancia de su centro de trabajo. Se pagará al trabajador el importe del gasto efectuado con un límite máximo de 38.05 euros brutos.

(iii) Media: Compensación que percibe el trabajador cuando por motivos de trabajo debe efectuar la comida o la cena en una provincia distinta de la de su centro de trabajo o dentro de la misma provincia pero a más de 60 km de distancia de su centro de trabajo. Se pagará al trabajador el importe del gasto efectuado con un límite máximo de 25 euros brutos.

(iv) Internacional: Compensación que percibe el trabajador cuando por motivos de trabajo o formación incurre en gastos en el extranjero. Se pagará al trabajador el importe del gasto efectuado con un límite máximo de 60 euros brutos.

No se admitirá el pago de dietas en los desplazamientos del Comité de Empresa y el Comité Intercentros, siempre que los desplazamientos se efectúen en su condición de representantes de los trabajadores.

Las partes acuerdan que todas las modalidades de dietas son incompatibles con los Ticket-restaurante/Subvención comida regulados en el Artículo 42 del presente Convenio Colectivo. Por consiguiente, los días en que los trabajadores tuvieran derecho a percibir una dieta, no tendrán derecho a percibir el Ticket-restaurante/ la Subvención comida.

Artículo 42. *Subvención comida.*

Cada trabajador que realice su trabajo en jornada partida, tendrá derecho a percibir una subvención comida por día laborable trabajado.

Para el año 2016, la subvención comida asciende a 8,47 euros brutos por día laborable trabajado actualizado con el IPC del año 2015. Este importe se actualizará anualmente con el IPC oficial del año anterior hasta alcanzar el importe máximo de 9 euros brutos por día laborable, año a partir del cual el importe de la subvención comida no se actualizará, quedando fijado en 9 euros brutos por día laborable.

Esta subvención comida supondrá la entrega por parte de la Empresa de tantos Ticket-restaurante –o instrumento/medio de igual naturaleza elegido por la Empresa– como días laborables tenga el mes, regularizándose los no usados por el trabajador.

Los trabajadores no tendrán derecho a percibir la subvención comida durante los días que estén disfrutando de sus vacaciones o ausencias en general, ni si prestaran sus servicios en régimen de turnos o jornada continua.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 43. *Subvención de estudios.*

La Empresa podrá subvencionar la asistencia de los trabajadores a cursos y actividades formativas relacionadas con el trabajo.

La Empresa facilitará medios para el aprendizaje de idiomas y ayuda de estudios de Enseñanza Media o Superior para los trabajadores que lo soliciten, previa aprobación por parte de la Empresa.

La Empresa informará periódicamente sobre las subvenciones de estudios concedidas y de la denegación de solicitudes previamente a que se produzcan.

Artículo 44. *Programación y desarrollo de cursos.*

La Empresa se responsabilizará de la programación y desarrollo de cursos, conferencias, seminarios e informes, orientados a la capacitación y/o formación continuada de su personal a todos los niveles.

Los trabajadores tendrá a su disposición una plataforma on-line en la cual podrán acceder a multitud de cursos y programas adecuados para su desarrollo y formación.

Artículo 45. *Subvención de idiomas.*

La Empresa subvencionará con 60 euros mensuales a aquellos empleados que se inscriban a una clase de los siguientes idiomas desde la firma del Convenio Colectivo: inglés, y en caso de acreditar bilingüismo de inglés, de francés, portugués y alemán.

Las condiciones indispensables para tener derecho a esta subvención de idiomas son los siguientes:

- (i) presentar la solicitud por su manager a la dirección de recursos humanos para que se apruebe la solicitud; y
- (ii) presentar la factura mensual para su abono a mes vencido.

La Empresa se reserva el derecho de eliminar la presente subvención si no se presenta un certificado de aprovechamiento en el idioma que será expedido por el centro donde el empleado curse los estudios.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 46. *Complemento de prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad.*

Todo trabajador deberá avisar a la Empresa, con carácter inmediato, de su ausencia al trabajo. Además, los partes de baja, los partes de confirmación de la baja y el parte de alta deberán entregarse a la Empresa dentro del período legal o reglamentariamente establecido. Resultará válida la entrega de dichos partes por correo electrónico para su tramitación, siempre y cuando se entreguen los originales en un plazo no superior a tres meses, o inmediatamente después de recibir el alta.

En caso de que el trabajador cumpla con dicha obligación, la Empresa complementará las prestaciones económicas por accidente de trabajo, enfermedad profesional, embarazo y maternidad hasta el 100% de la retribución total que perciba el trabajador en el momento de causar baja, y durante toda la duración de la baja. En los restantes casos de prestaciones por enfermedad común, la Empresa complementará 100% de la retribución total que perciba el trabajador en el momento de causar baja por un período máximo de dieciocho meses, transcurridos los cuales CDS no complementará la prestación.

Artículo 47. *Seguro colectivo.*

La Empresa suscribirá a su cargo un seguro colectivo de muerte e invalidez a causa de accidente o enfermedad, cuya póliza cubrirá a todos los trabajadores de la Empresa. El capital base asegurado será de dos veces el importe de su salario bruto anual. Las coberturas serán las siguientes:

- Por fallecimiento natural: Capital base.
- Por fallecimiento en accidente: El doble del capital base.
- Por fallecimiento en accidente de tráfico: El triple del capital base.
- Por incapacidad absoluta y permanente: Capital base.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores

Artículo 48. *Representantes de los trabajadores.*

En lo relativo a las funciones, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores se aplicarán las regulaciones al respecto que figuran en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49. *Acumulación de horas.*

La Empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se compromete a estudiar en la Comisión Paritaria esta posible acumulación de crédito sindical de manera semestral.

Artículo 50. *Información.*

Sin perjuicio de los derechos de información que tienen los representantes de los trabajadores en virtud de la normativa aplicable, al final de cada año, la Empresa hará una exposición al conjunto de los trabajadores, reunidos específicamente para tal fin, en la que se compartan los resultados del ejercicio que ha finalizado y la evolución del ejercicio en curso.

Artículo 51. *Comité Intercentros.*

Las partes acuerdan que los representantes de los trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros con arreglo a los siguientes términos:

- Composición.

El Comité Intercentros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63, 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá un máximo de 13 miembros, designados proporcionalmente entre los distintos comités de empresa de cada centro de trabajo y, en su caso, delegados de personal, guardándose, en cualquier caso, la proporcionalidad de los resultados electorales considerados globalmente, y siempre de acuerdo con el sistema establecido en el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán agrupar varios comités de empresa de centro que por sí solos no tengan representantes en el Comité Intercentros, para obtener una representatividad en dicho Comité, proporcional al número de empleados y respetando la proporcionalidad Sindical global.

En el momento en que varíe la composición de los delegados en cualquier comité de empresa se actualizará la composición del comité intercentros, siempre respetando los tres puntos previos.

– Funciones.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes atribuciones:

1. Denunciar, negociar y firmar convenios colectivos que afecten a la totalidad de la Empresa, o adoptar cualquier otro acuerdo que pudiera afectar a todos los trabajadores de CDS.

2. Negociar cualesquiera medidas de reestructuración (como, por ejemplo, ser modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, despidos colectivos, etc.) cuando sea necesaria la participación de los representantes de los trabajadores y la medida afecta a trabajadores de más de un centro de trabajo.

3. Solicitar y recibir información trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre sus proyectos de futuro y evolución probable de empleo en la entidad.

4. Recibir información relativa a los trabajadores adscritos al grupo profesional 7, Personal Base y hacer un seguimiento de los mismos.

En aquellas oportunidades de negocio donde la duración del servicio sea superior a 4 años, el comité intercentros podrá acordar con la Empresa la ampliación del plazo máximo de adscripción a la categoría de técnico base por el tiempo que se determine de mutuo acuerdo, con arreglo al siguiente proceso:

La Empresa convocará al comité intercentros a una reunión urgente de cara a presentarle la oportunidad de negocio. Por parte de la Empresa la subcomisión que asistirá a dicha reunión estará formada por al menos un representante del departamento de preventa y una persona de departamento de Recursos Humanos. La Empresa explicará la oferta y entregará al comité intercentros la documentación del pliego con la estimación del alcance del servicio por parte del departamento de preventa. Una vez entregada esta documentación, el comité intercentros dispondrá de un plazo máximo de una semana para analizarla, en su caso pedir las aclaraciones que necesite, y responder por escrito –tanto si la respuesta es afirmativa como negativa– a la solicitud empresarial de ampliación del plazo máximo de adscripción ^a a la categoría de técnico base, de cara a que la Empresa pueda presentar la oferta. Si el comité intercentros acordara esta propuesta de ampliación, la Empresa le informará del estado de la oferta hasta su resolución.

5. Conocer el Balance, las Cuentas de resultados, la memoria y, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Los comités de empresa seguirán teniendo todas aquellas funciones que le correspondan en cuanto a las materias del Centro de Trabajo respectivo. Por unanimidad del Comité o Delegados de centros éstos podrán delegar asuntos de su competencia en el CIC.

– Funcionamiento:

Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar trimestralmente por vía telemática, con carácter general, y previa convocatoria al efecto.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar siempre que la situación lo requiera, y a solicitud al menos la mitad de los miembros del Comité Intercentros.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral en el trabajo

Artículo 52. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de la Empresa. Este objetivo requiere el establecimiento y planificación de la

acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa.

La empresa se compromete a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y formación de los trabajadores.

Artículo 53. *Comité de seguridad y salud.*

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Tendrá cuantas funciones le correspondan de acuerdo con las normas legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 54. *Servicio médico de la empresa.*

La Empresa ofrecerá a sus trabajadores la posibilidad de participar en una revisión médica completa anual. Las fechas se fijarán de acuerdo con la mutua profesional que efectúe el reconocimiento.

Artículo 55. *Igualdad en el trabajo.*

Con el objetivo de favorecer la igualdad real y efectiva de oportunidades entre los trabajadores hombres y mujeres de la Empresa, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades.

Esta comisión estará integrada por representantes legales de los trabajadores y miembros de la Empresa y tendrá las siguientes competencias:

- Análisis de los datos facilitados para el diagnóstico previo y formulación de propuestas de mejora y recomendaciones.
- Elaboración, diseño, planificación y gestión, incluida la evaluación y seguimiento de un plan de igualdad para la Empresa.
- Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la Empresa.
- Proponer medidas y acciones concretas, en base a las posibles desigualdades y discriminaciones que pudieran detectarse en los sucesivos diagnósticos que se lleve a cabo.
- Asegurar y garantizar la continuidad del plan de igualdad.
- Resolver las consultas que puedan surgir en relación con la interpretación y/o aplicación del plan y sus disposiciones.

Además, la Empresa se compromete a impulsar iniciativas que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Estas medidas y acciones, que se materializarán en el Plan de Igualdad, con los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre los trabajadores hombres y mujeres, que permita la existencia de las mismas oportunidades de acceso al trabajo y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Conseguir, dentro de las posibilidades que ofrece nuestro sector de actividad, una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Favorecer las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los empleados, tanto de las mujeres como de los hombres.

CAPÍTULO X

Régimen sancionadorArtículo 56. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores que presten servicios para la Empresa, sujetos al ámbito personal del presente Convenio Colectivo, se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 57. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 58. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 60. *Procedimiento sancionador.*

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

1. Faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
2. Faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. Faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - 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 los demás trabajadores y en la Empresa.

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 muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la Empresa.

Artículo 61. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 62. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.*

La Dirección de la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO XI

Otros

Artículo 63. *Órganos de mediación y arbitraje.*

Las partes se someten a la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación y arbitraje, dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en virtud de lo establecido en el artículo 6.4 del V ASAC.

Podrán someterse a este órgano los conflictos y discrepancias laborales regulados en el ASAC, en los términos y procedimientos establecidos en dicho acuerdo.

En concreto, se acuerda que el procedimiento de arbitraje sólo será posible por acuerdo de ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita dirigida a la Comisión Paritaria del Sector del Metal como órgano específico de mediación y arbitraje en la que consten al menos: nombre del árbitro o árbitros designados, compromiso de aceptación de la decisión arbitral, domicilio de las partes afectadas, fecha y, firma de las partes.

Artículo 64. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Tablas salariales por grupo de CDS

Grupo	División funcional	Antiguas categorías profesionales	Nivel salarial	2015 + subida convenio (0,9 %)	Cuatrienio	
1	Licenciado-Grado.	Titulado.	1	31.500,00 €	24,91 €	
2	Técnico.	Responsable de Área.	2.1	31.500,00 €	22,66 €	
		Responsable de Administración.	2.2	26.200,00 €		
		Responsable de Grupo.		25.200,00 €		
2	Técnico.	Consultor Negocio.		25.200,00 €		
		Consultor Tecnología.		25.200,00 €		
2	Técnico.	Administrador de Sistemas Senior.	2.3	25.200,00 €		
2	Técnico.	Comercial Senior.		25.200,00 €		
		Técnico Especialista.		25.200,00 €		
		Técnico Especialista Laboratorio.		25.200,00 €		
		Analista Orgánico/Funcional.		25.200,00 €		
3	Técnico Auxiliar.	Programador Senior.		3.1	22.000,00 €	20,86 €
		Técnico Senior.			20.000,00 €	
		Técnico Senior Laboratorio.		3.2	20.000,00 €	
		Comercial.	20.000,00 €			
		Administrador de Sistemas.	20.000,00 €			
4	Empleado.	Programador.	4.1		19.571,17 €	
		Supervisor de logística.	4.2	17.548,68 €		
		Jefe de almacén.	4.3	17.122,08 €		
		Técnico.		17.122,08 €		
		Técnico Laboratorio.		17.122,08 €		
		Técnico Administrativo (Oficial).		17.122,08 €		
5	Operario.		5		18,61 €	
6	Empleado Auxiliar.	Operador help desk/Dispatcher/Entrada de Averías.	6.1	16.122,08 €	18,18 €	
		Auxiliar Administrativo.		16.122,08 €		
		Técnico Laboratorio Junior.		16.122,08 €		
		Programador Junior.		16.122,08 €		
		Técnico Junior.		16.122,08 €		
		Comercial Junior.		16.122,08 €		
7	Operario Auxiliar.	Técnico Base.	7.1	12.500,00 €	17,97 €	
		Técnico / Programador Training.	7.2	12.091,56 €		