

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO.

S.A. (SOPDE)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad de Planificación y Desarrollo, Sociedad Anónima, código de convenio 2905012, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 11/01/05, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/ 95, de 24 de marzo (Esta-tuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 3 de marzo de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, SOCIEDAD ANÓNIMA, PARA LOS AÑOS 2005 Y 2006

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Sociedad de Planificación y Desarrollo, SOPDE, S.A. y su personal, con las peculiaridades propias que en el mismo se contienen y con las únicas excepciones siguientes:

- a) Los comprendidos en el artículo 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los que se consideran como relación laboral de carácter especial conforme al artículo 2.1, punto a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los/las profesionales titulados/tituladas que la empresa pueda contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual libremente convenidos.

En ningún caso podrán pactarse pluses o gratificaciones fuera de convenio, ni podrán pactarse en contratos de trabajo.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, previo su trámite reglamentario, el día 1 de enero de 2005 y tendrá una duración de 2 años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 2006, salvo caso de prórroga en forma legal.

El presente convenio será válido hasta la firma del convenio que lo sustituya.

Artículo 3. Unicidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

Artículo 4. Normas subsidiarias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

Artículo 5. Denuncia del convenio.

El convenio se prorrogará por la tácita reconducción, de año en año, si en el plazo anterior a la fecha de su extinción, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo.

Artículo 6. Comisiones.

Para una mejor y más ágil resolución de los distintos temas encomendados a la Mesa de Negociación, se crearán las siguientes comisiones, que se compondrán de 2 representantes de la empresa y 2 de la representación social.

Comisión de vigilancia.

- a) Para la vigencia y en cumplimiento de lo acordado en convenio, se constituirá según el artículo 85.2e del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión de



Vigilancia, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Dirección de la Empresa, y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o de acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

b) Las reuniones se celebrarán cuando lo solicite alguna de las partes, comunicando en la misma el orden del día.

c) La Comisión de Vigilancia publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del convenio.

d) Será obligatorio que, previo a la interposición de la reclamación ante la vía jurisdiccional laboral, se notifique previamente ante la Comisión de Vigilancia del convenio colectivo, quien podrá proponer a las partes la adopción de las medidas que estimen adecuadas, siempre que sean aceptadas por estas antes del día y hora señalado para la vista de conciliación o judicial.

Comisión de igualdad.

a) Velar para que no se produzcan en la empresa ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, etnia o condición social.

b) Intervenir en los procesos de selección y promoción de personal para promover y garantizar la contratación y promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

c) Velar por la ejecución y el cumplimiento de las acciones positivas que se incluirán a través del Programa Óptima, además de proponer e incluir nuevas acciones positivas que tiendan a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y realizar un seguimiento de las mismas.

d) Promover la elaboración de informes en los que se analice la situación de mujeres y hombres en la empresa así la como realización de estudios sobre la valoración de puestos de trabajo, diferencias retributivas, necesidades del personal, sistemas de promoción y ascensos a puestos de responsabilidad y de dirección, planes de formación, necesidades para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral etc.

e) Velar por el cumplimiento del Convenio Colectivo en materia de Igualdad de Oportunidades.

Artículo 7. Respeto de las mejoras adquiridas.

Se respetarán como derechos adquiridos a título personal las situaciones que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el Convenio II. Jornada y horario de trabajo





Artículo 8. Jornada de trabajo.

1. Se establece que la jornada máxima en cómputo anual será la resultante de considerar laborables todos los días de lunes a viernes inclusivos, excluyendo los que fije el calendario oficial de fiestas para cada año, a razón de siete horas diarias de presencia durante hora rio de mañana.
2. La jornada tendrá una interrupción retribuida de treinta minutos y que se considerará tiempo de presencia.
3. En los contratos individuales de trabajo se podrán acordar jornadas con horarios diferentes a los establecidos en este convenio y según las necesidades de trabajo a realizar, que se regirán en cuanto a este aspecto, por lo acordado en los propios contratos, respetando siempre lo previsto en preceptos legales en esta materia.
4. Se podrá solicitar la adopción de reducción de jornada por un periodo mínimo de treinta días, siéndole deducido de su retribución por cada hora solicitada un quince por ciento de la valoración total de la jornada tipo de siete horas.

Artículo 9. Horario.

El horario será con carácter general de 7: 30 a 15 horas, comprendiendo una jornada mínima continua de 9: 00 a 14: 00 hora.

No será válida la recuperación horaria en domingos y festivos.

Durante los días hábiles de la Feria de Málaga el horario de trabajo se reducirá una hora.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Todos los/las trabajadores/trabajadoras de la empresa tendrán derecho a 22 días hábiles de vacaciones durante el año civil. Aquellos trabajadores o trabajadoras que ingresen en la empresa en el transcurso de dicho año, les corresponderá la parte proporcional a los meses trabajados. Los sábados se considerarán inhábiles a estos efectos.

Los/las trabajadores/trabajadoras con más de quince años de antigüedad disfrutarán de un día más de vacaciones al año, los que tengan más de veinte años de antigüedad dos días más de vacaciones al año.

Las vacaciones se tomarán entre el 1 de junio y 30 de septiembre y deberán estar programadas por la empresa con dos meses de antelación.

Asimismo deberán tomarse en periodos de 3 días consecutivos como mínimo.





Caso de que la empresa pida al trabajador o trabajadora tomar las vacaciones fuera del período fijado, se premiará con el disfrute de un día por cada 7 de vacaciones.

Si concurrieran circunstancias especiales podría facilitarse el traslado a título particular de las vacaciones a otra fecha pero siempre en la misma anualidad.

En lo no pactado se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

2. Se contemplarán como vacaciones retribuidas el lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, y el periodo comprendido entre el 24 y 31 de diciembre, ambos incluidos. En el caso de las vacaciones de Navidad el trabajador o trabajadora podrá disfrutar de las mismas durante los primeros días de enero, para lo que deberá solicitar el cambio al Jefe o Jefa de Departamento que será la persona responsable de la autorización. El cómputo de días que se disfrutarán de vacaciones en este supuesto, será idéntico al número de días laborables comprendidos entre el 24 y 31 de diciembre, ambos incluidos.

Artículo 11. Ausencias al trabajo.

1. Se considera ausencia al trabajo la falta de cumplimentación de la jornada establecida y que no se encuentre justificada por convenio.

Se considerará por tanto absentismo laboral, las ausencias motivadas por faltas, retrasos y ausencias.

2. Dada la enorme incidencia cuantitativa que la enfermedad tiene en las ausencias al trabajo, será necesario parte de baja de la Seguridad Social como único documento de prueba para ausencias superiores a un día.

Las ausencias por enfermedad de un solo día sin parte de baja pero justificadas por el médico de la Seguridad Social o equivalente aunque sea en parte de consulta, tendrán la misma consideración que si se tratara de baja médica.

3. Las ausencias no justificadas al trabajo, con independencia de la sanción de que pudieran ser objeto, no darán derecho a la percepción de remuneración alguna por el tiempo que se hubieran producido.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

1. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador o trabajadora.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el número 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un parte de las



horas extraordinarias realizadas cada día y totalizado por semanas. Dichos partes se entregarán conjuntamente con el recibo de la nómina.

3. Las partes contratantes convienen expresamente fijar un valor tipo para las horas extraordinarias que se realicen, invariable durante la vigencia de este convenio y que se determinará aplicando lo dispuesto en el artículo 27.

4. En aras de fomentar el empleo, quedan prohibidas las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias.

Artículo 13. Permisos y licencias retribuidas.

Todo el personal fijo podrá disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que se relacionan y por el tiempo que se indica. En el caso del personal contratado, estas licencias serán proporcionadas respecto a la duración del contrato:

a) Por matrimonio, 20 días naturales.

b) Fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad del trabajador o trabajadora: 5 días naturales.

Cuando, por tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se incrementará en dos días.

c) Fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad del trabajador o trabajadora: 3 días naturales. Cuando, por tal motivo, el/la trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se incrementará en dos días.

d) Fallecimiento de tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y cónyuge de hermano o hermana: 2 días naturales.

Cuando, por tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se incrementará en dos días.

e) Cuatro días naturales desde la fecha de su nacimiento por hijo o hija o adopción.

f) Por boda de hijos/hijas, padre/madre o hermano/hermana: el día de la boda. En caso de que la boda se celebre fuera de la provincia de Málaga, se aumentará en un día la licencia.

f) Enfermedad del cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador o trabajadora:

Menos grave: de 1 a 3 días naturales.





Grave: 5 días naturales.

Muy grave: 7 días naturales.

g) Enfermedad de familiares de primer grado de afinidad:

Grave: 3 días naturales.

Muy grave: 5 días naturales.

h) Por traslado de domicilio del trabajador o trabajadora dos días naturales.

i) Salida de trabajadores o trabajadoras enfermos/as en jornada laboral: el resto de la jornada.

j) Para exámenes académicos: el día del examen.

j) Cumplimiento de un deber inexcusable público y personal: el tiempo indispensable.

k) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salida fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

l) Se podrá solicitar permiso por algunas horas o equivalente para atender asuntos propios, hasta un máximo de 42 horas anuales, que se concederá sin necesidad de justificación alguna, pero si deberán notificarlo previamente por escrito a la Gerencia.

m) 120 días por maternidad y/o adopción, en los términos previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de parto múltiple serán 150 días.

n) Los/las trabajadores/trabajadoras por lactancia de hijo o hija menor de doce meses (natural o adoptado) tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, o bien por 31 días naturales de permiso retribuido, a poder disfrutar como máximo dentro de los doce meses de vida del hijo o hija que da derecho a esta licencia.

o) El periodo que determine la empresa, cuando estime aconsejable la asistencia del trabajador o trabajadora a congresos o cursos de formación.





p) En caso de que un trabajador o trabajadora se encontrara con la situación de que un familiar que conviva con él/ella estuviese aquejado, de forma imprevista, de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de su jornada laboral, podrá no comparecer a su puesto de trabajo para atender la enfermedad de aquellos, siempre que no tengan a quien confiarlos.

Las horas de ausencia por este motivo deberán recuperarse posteriormente.

Artículo 14. Licencias sin retribución y excedencias.

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, las licencias establecidas en el artículo anterior, o las que se soliciten por otros asuntos personales y urgentes, podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin percibo de haberes.

En todos estos casos, la Gerencia se reserva el derecho a juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando la petición, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo, notificándolo a los representantes de los/las trabajadores/trabajadoras.

En materia de excedencias, los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria hasta un máximo de 4 años. Esta excedencia, conlleva una reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure esta, conservando el trabajador/a sus derechos a ocupar el puesto de trabajo que anteriormente desempeñara.

Los trabajadores acogidos a excedencia voluntaria, deberán solicitar la reincorporación hasta un mes después de acabado el periodo de excedencia voluntaria.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 15. Principios generales.

La organización del trabajo en las distintas unidades orgánicas de SOPDE, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo afectará principalmente a las cuestiones siguientes:

a) La estructuración interna de la empresa con arreglo a principios de racionalidad y optimización del trabajo.

b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.

Artículo 16. Incompatibilidades.

La condición de empleado o empleada fijo/fija será incompatible, sin previa autorización expresa de Gerencia, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado por la empresa o produzca disminución en el rendimiento del empleado a juicio de la Comisión de Vigilancia.

En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos y/o desempeños de cargos en o para entidades públicas o privadas que exploten o realicen servicios análogos de acuerdo con la ley a los establecidos en el objeto social de la empresa o tengan contratada con la compañía la prestación de algún servicio de cualquier clase.

Los empleados y empleadas se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

La falta de solicitud previa de autorización, en su caso, será considerada como falta muy grave.

Artículo 17. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de ILT, y cuya duración será de cuatro meses para los titulados/tituladas superiores y diplomados/diplomadas universitarios/universitarias, dos meses para los demás trabajadores/trabajadoras, excepto para los/las no cualificados/cualificadas, que será de quince días naturales.

Artículo 18. Movilidad.

1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2. La movilidad funcional se efectuará sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las funciones y a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional que tuviese o las de categorías

equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/trabajadora tendrá derecho al ascenso siempre que no estuviera cubriendo una plaza por enfermedad de otro trabajador o trabajadora.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Artículo 19. Ordenación personal.

Se entiende por ordenación personal la estructuración por razones profesionales y laborales de la totalidad del personal que prestará sus servicios en la empresa según la escala de grupos profesionales y niveles salariales que más adelante se indican.

La ordenación personal que a continuación se expresa tendrá mero carácter enunciativo, sin que, necesariamente, tengan que existir todos los niveles salariales que se recogen en ella, sino aquellos que en cada momento, exijan las necesidades de la Empresa.

Artículo 20. Grupos profesionales.

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales, en los que deberán integrarse el personal de la empresa para la aplicación de los salarios pactados en el presente grupo profesional.

I Técnicos Titulados.

II Administrativos

III Técnicos de oficina

IV Especialistas de oficina

V Subalternos.

Capítulo V. Régimen económico.

Artículo 21. Retribución base garantizada.

1. La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente convenio tiene un salario base bruto garantizado, consistente en los valores que se indican en el anexo I para todo el personal.

2. Los/las trabajadores/trabajadoras con contratos en prácticas o de aprendizaje y a tiempo parcial estarán sujetos a la legislación vigente, determinándose sus retribuciones en el contrato laboral que se pacte.



Artículo 22. Complemento de antigüedad.

El premio de antigüedad se calculará sobre el salario base vigente en cada momento con siguiente baremo.

2 por ciento anual hasta cumplir el sexto año de servicio.

1,5 por ciento anual desde el sexto hasta el decimosexto.

Se considerará cumplido un nuevo año a partir del día primero del mes en que suscribió su relación laboral.

Artículo 23. Complemento de convenio.

Tendrán derecho a este plus, en la cuantía indicada en el anexo I, todos los/las trabajadores/trabajadoras.

Con su inclusión en el convenio, se reconoce para este personal y para compensar la situación reseñada, la existencia de una condición más beneficiosa pactada oportunamente, a título individual, y que las partes se comprometen a respetar.

Artículo 24. Plus familiar.

Con carácter de atención familiar se abonarán 24,15 euros mensuales por cada hijo/hija que aparezca reconocido por el/la beneficiario/ beneficiaria de esta ayuda en el INSS u organismo equivalente.

Si ambos cónyuges trabajan en SOPDE, se abonaría a uno solo de ellos.

Se abonarán 37,56 euros mensuales para el consorte legal o de hecho que estuviera desempleado y que así lo acreditara mensualmente.

La duración máxima continuada de este plus será de dieciocho meses.

Artículo 25. Premio de puntualidad y asistencia.

1. Se establece para todo el personal un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para el presente convenio en 113,56 euros que se percibirán mensualmente, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel, en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuya fracción de disfrute se percibirá proporcionalmente.

2. El premio de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder, por las causas siguientes:

a) Una falta de asistencia injustificada al trabajo al mes.



- b) Tres faltas de ausencia injustificada al mes.
- c) Tres faltas de puntualidad al trabajo en un mes.
- d) La bajas de larga duración a partir del primer día siguiente al primer mes de baja.

Artículo 26. Plus de transporte.

Se establece para todo el personal un plus de transporte, cuya cuantía se fija en 60 euros que se percibirán mensualmente, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en el artículo 8 de este convenio.
2. La compensación de la hora extraordinaria, se regirá según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
3. La autorización de realización de horas extraordinarias corresponderá a Gerencia.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

1. La empresa abonará a los/las trabajadores/trabajadoras junto con las nóminas de los meses de junio y diciembre una gratificación compuesta por los conceptos de retribución base, complemento retributivo de convenio y antigüedad, en sus valores mensuales respectivos.
2. Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de junio dentro del primer semestre del año y la de diciembre en el segundo semestre, computándose como trabajo a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente y licencias retribuidas.

Artículo 29. Dietas y desplazamientos.

1. Cuando por necesidades del servicio se realicen viajes fuera de la localidad de Málaga, se establecerá un servicio de dietas que será equivalente a 25,75 euros por comida o cena, cuando la terminación de la actividad laboral impida el regreso a su domicilio después de las 15:30 o 21:00 horas respectivamente.
2. Si se hace necesario pernoctar fuera del domicilio, se facilitará por la Empresa





el alojamiento. Se añadirá una cantidad de 7,08 euros en concepto de suplidos.

Cuando para estos desplazamientos fuere necesaria la solicitud de billetes para el medio de transporte, este se realizará en clase turista si es por avión y en primera clase si es en ferrocarril.

3. Si se utilizara vehículo propio para los desplazamientos se percibirán 0,23 euros por kilómetro recorrido en compensación de gastos de carburante y depreciación del vehículo.

4. Se pagarán por parte de la empresa todos los gastos de transporte (taxis, etc.) que el viaje ocasione y que estén relacionadas con el desplazamiento.

5. La comisión de vigilancia dictaminará en cada caso el abono de las facturas de reparación de los vehículos particulares utilizados para el servicio a SOPDE y que en su desplazamiento hubiesen sufrido accidente.

Artículo 30. Incremento salarial.

Se pacta un incremento de subida salarial igual al IPC para todos los componentes económicos establecidos en convenio para el año 2006.

Capítulo VI. Prestaciones sociales.

Artículo 31. Beneficiarios prestaciones sociales.

Serán beneficiarios/beneficiarias de las prestaciones reconocidas en este capítulo los/las trabajadores/trabajadoras fijos de plantilla y los temporales, independientemente del tipo de contrato, siempre que la temporalidad del mismo permita su aplicación, bien total, bien proporcional al tiempo de su contratación.

Las prestaciones a hijos/hijas solo se harán efectivas a uno de los cónyuges cuando ambos trabajen en la empresa.

Las parejas de hecho tendrán los mismos beneficios que establece el Convenio Colectivo para las parejas de derecho, debiendo acreditar la convivencia mediante el correspondiente certificado de empadronamiento o de convivencia.

Artículo 32. Ayuda escolar.

Se establece una ayuda para sufragar los gastos de estudio a los hijos de los/las trabajadores/trabajadoras, menores de veinticinco años que integren la unidad familiar y sin ingresos de carácter laboral, por el siguiente importe anual:

a) Preescolar 80,74 euros.

b) Primaria 116,54 euros.





c) Secundaria, Bachiller, FP y COU 160,78 euros

d) Enseñanza universitaria 1º y 2ª ciclo 238,71 euros.

Artículo 33. Ayudas de estudio.

La empresa con el fin de apoyar la formación profesional de sus empleados/empleadas facilitará ayudas para su consecución.

Las ayudas serán para estudios que den lugar a titulación por el Ministerio de Educación y que tengan relación directa con la actividad de la empresa.

Esta ayuda comprenderá el importe total de la cuantía de las matrículas de inscripción de las asignaturas aprobadas en la convocatoria de junio y septiembre.

Si se aprobaran más de dos asignaturas durante el curso escolar se incrementará esta cantidad en un 15% por ciento. Serán abonadas tras la presentación de las notas que certifiquen su derecho a cobro.

Artículo 34. Cursos de formación.

Cuando un/una profesional de la empresa estime que su participación en un seminario o curso pueda ser de utilidad para su actividad laboral, lo comunicará a la Gerencia que determinará la cuantía de los gastos que le podrán ser subvencionados, previa consulta no vinculante con la comisión de vigilancia.

Artículo 35. Prestamos.

La empresa dotará un fondo anual de ayuda para préstamos de 18.030,36 euros. La cuantía máxima del préstamo será de 1. 803, 04 euros reintegrables hasta un plazo de catorce meses, considerándose a efectos fiscales como retribución en especie. Caso de coincidir más de una petición se establecerá el siguiente baremo de preferencias:

1. Orden de petición.
2. Haberlo pedido por primera vez o con menos frecuencia.
3. Haberlo pedido menos veces dentro de un año.
4. Situación económica del afectado/afectada.

Artículo 36. Premio a la permanencia.

Para premiar los servicios prestados, se concederá a los/las trabajadores/trabajadoras afectados el cincuenta por ciento de su salario mensual a los cinco años de servicio.





El criterio a seguir para el cálculo de los años de servicio es el de la antigüedad legal reconocida en la empresa.

Artículo 37. Jubilación.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que lo deseen, podrán acceder, en los términos establecidos en la legislación laboral, a una jubilación anticipada, siempre a petición del trabajador o trabajadora y de mutuo acuerdo con la empresa.

En caso de jubilación, el personal fijo, percibirá media mensualidad por cada siete años de antigüedad en la empresa.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, se concederá un tercio de la mensualidad real del trabajador o trabajadora por año trabajado en la empresa a los herederos legales del trabajador o trabajadora.

Artículo 38. Premio de natalidad.

Se abonará en concepto de premio por natalidad la cantidad de 136,47 euros al trabajador o trabajadora cuando este lo solicite y en un plazo de treinta días desde la petición de la presentación del parte de inscripción en el Registro Civil.

Artículo 39. Ayuda por minusvalía.

Se establece una ayuda específica de 97,45 euros mensuales para los hijos o hijas con minusvalía física o psíquica, que integran la unidad familiar desde el momento en que sea declarada y que recoja una disminución de capacidad igual o superior al 33%.

El diagnóstico de minusvalía habrá de ser certificado por la Seguridad Social u organismo legalmente establecido.

Esta ayuda se hará extensiva a los cónyuges por minusvalía sobrevenida.

En caso de que el/la minusválido/minusválida reciba ingresos propios, no provenientes de entidad pública, la empresa abonará la diferencia hasta completar los 97,45 euros.

Artículo 40. Prestaciones sanitarias.

Se subvencionará con un veinticinco por ciento hasta un máximo de 487,16 euros por factura, todos los tratamientos que expedidos por facultativo competente de la seguridad social no tuviesen cobertura por este organismo.

No será necesaria la presentación de documento facultativo pero sí de factura, las prestaciones de carácter odontológico u oftalmológico cuyo coste para la empresa



fuesen inferiores a 83,52 euros.

Será trasladable esta cobertura a los/las hijos/hijas de los/las empleados/empleadas menores de 25 años, sin ingresos laborales y que integren la unidad familiar.

Artículo 41. Seguro colectivo de vida.

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el coste de la póliza de dicho seguro a parte iguales entre el/la trabajador/trabajadora y la empresa.

Por muerte o invalidez permanente: 24.040,48 euros.

Por muerte por accidente: 48.080,97 euros.

Por muerte en accidente de circulación: 72.121,45 euros.

Artículo 42. Seguro de responsabilidad civil.

Se cubrirá la responsabilidad civil del trabajador o trabajadora que por su actividad esté sujeto a la obligatoriedad de tal responsabilidad en el desempeño de su relación laboral con la empresa.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales y prestaciones asistenciales.

Artículo 43. Seguridad e higiene.

La regulación de la seguridad e higiene obliga a la empresa al correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención y riesgos de acuerdo a la ley vigente.

Esta materia se regulará por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y las normativas que las desarrollan.

1. En relación con el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se establece un número de Delegadas/os de Prevención, con los mismos derechos y garantías que los miembros de órganos de representación y se le facilitará la disponibilidad horaria que necesiten ya que tendrán el mismo crédito horario que los representantes sindicales y se le facilitará la información y formación que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Las Delegadas/os de Prevención ostentarán las siguientes facultades: ser informados de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención;



informar y promover formación a los trabajadores/as; ser informado previamente de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, cambio de los locales de trabajo y de todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores/as; proponer las iniciativas que considere oportunas para mejorar las condiciones de trabajo con campañas de sensibilización, cursos de formación, etc.; paralizar las actividades cuando aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, solicitando la convocatoria urgente a la empresa y al Comité de Salud Laboral si lo hubiese en ese momento.

2. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

3. La empresa deberá promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en su centro de trabajo y facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los empleados/as de nuevo ingreso o cuando cambien de puesto de trabajo o deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

El trabajador/a estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren.

Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de personal, tras la realización de la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral se asegurarán el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo. Se impulsará el desarrollo del estudio de los factores psicosociológicos de riesgo.

En el Centro de Trabajo se debe contar con un Plan de Emergencia que incluya el Plan de Evacuación. Dichos Planes serán revisados y modificados periódicamente, tanto en función de su eficacia como cuando cambien o alteren los lugares o puestos de trabajo.

Artículo 44. Protección de la maternidad.

Según el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sustituido por la Ley 39/1999:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a



agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o de la hija/hijo, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de su Puesto de Trabajo.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de la hija/o, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa deberá determinar, previa consulta con los Delegados/as de Prevención y los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del la hija/o y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Durante la licencia por maternidad, tendrá derecho a percibir emolumentos que completen el 100% de sus ingresos medios en nómina en los 6 meses anteriores al parto.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico específico según el protocolo del puesto de trabajo y genérico a todo el personal de la empresa y revisión ginecológica para quien la solicite.



2. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a. Del objeto de estas y de su resultado será informada la interesada/o. Se garantizará la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia de la salud y de las evaluaciones de riesgos, serán analizados con criterios epidemiológicos y serán investigadas las posibles relaciones entre exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

4. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, las trabajadoras y trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes en dicha materia.

Artículo 46. Incapacidad laboral transitoria (ILT).

La empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones ILT y situaciones asimiladas a la misma hasta el cien por cien del salario real que corresponda en cada caso desde el primer día de la baja, durante el tiempo que dure tal situación.

Capítulo VIII. Infracciones y sanciones.

Artículo 47. Faltas.

1. Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones de carácter general o en este convenio se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes.

2. La facultad sancionadora corresponde a Gerencia.

Artículo 48. Prescripción.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días 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 49. Procedimientos.

Para la imposición de sanciones serán órganos competentes:

1º El Gerente para las faltas leves o graves.



2º Una Comisión de Disciplina formada por el Consejero Delegado, el Gerente, y los Delegados/as de Personal para las muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno. No obstante, antes de imponer la sanción se le comunicará al empleado/a los hechos sancionables que se le imputen con el fin de que se puedan formular las alegaciones que estimen oportunas en el plazo de tres días contado desde la fecha de la referida comunicación.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se tramitará expediente en:

a) Providencia de Incoación por parte de la Gerencia, con expresión de hechos sucintos, nombramiento de Instructor en letrados de la empresa o de la Excm. Diputación de Málaga, y otorgamiento de posibilidad de recusación justificada, y traslado para alegaciones previas del trabajador o trabajadora con proposición de pruebas en el plazo de 5 días.

b) Providencia del instructor practicando las pruebas que proponga la empresa, el/la trabajador/trabajadora y de oficio en el término de 10 días.

c) Pliego de cargos por el Instructor, dirigidos al interesado, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen, y los hechos y pruebas en los que se apoyan, dando traslado por 5 días al trabajador o trabajadora para Pliego de descargos o defensa.

d) Traslado de los escritos de cargo y descargo al órgano competente para su resolución, para fallo en término de 5 días para las graves, y por 30 días para las muy graves.

e) Notificación escrita al interesado de la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que lo motivan y de la fecha de efectividad de las mismas.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción del objeto del mismo siempre que no rebase el plazo de treinta días hábiles desde la fecha en que el inculpado haya presentado sus descargos o finalización, en su caso, de los cinco días concedidos al efecto, si no lo ha formulado.

Se facilitará copia del pleito de cargos a los Delegados/as de Personal.

Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo. Si la sanción impuesta no fuese el despido se abonará al interesado los salarios no percibidos correspondientes al período de suspensión de empleo y sueldo, en cuyo caso se computará el tiempo ya cumplido para aplicación de dicha medida cautelar.



Artículo 50. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad cometida en el plazo de un mes o superior a 45 minutos cometida en un solo día.
- b) El incumplimiento de las normas que se establecen para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo.
- c) La utilización de medio de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la empresa para fines ajenos al trabajo, cuando produzca perjuicios a la misma.
- c) La utilización de medio de comunicación o de cualquier otro similar propiedad de la empresa para fines personales o particulares ajenos a la empresa que no sean por razón de actividad laboral o lucrativa del trabajador o trabajadora.
- d) Las ligeras incorrecciones u ofensas verbales para con los compañeros/as de la empresa o personas que se encuentren en sus dependencias.

Artículo 51. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, afectando de forma significativa a la continuación del trabajo.
- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- c) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- d) Las agresiones a otros empleados/as y las ofensas inferidas a los mismos/as durante el trabajo.
- e) La alegación falsa de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.
- f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos cuando deba aportarlo o se lo soliciten.
- g) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa del superior.
- h) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.
- i) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a

las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Se califican como faltas muy graves:

- a) La violación del secreto de las comunicaciones, la retención de documentos y la aplicación de éstos con usos diferentes al debido. El uso para trabajos particulares de los medios de la empresa sin la debida autorización.
- b) Realizar por cuenta ajena o propia, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que realiza la empresa o puedan ocasionarle perjuicio a la misma, y para el que no se haya solicitado previamente la compatibilidad.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.
- e) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.
- f) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave los supuestos de robos, hurtos, estafas y apropiaciones indebidas así como en las demás faltas previstas legalmente como causas justificativas de despido.
- g) Las faltas por acoso sexual o acoso moral (mobbing). Para la correcta identificación de estas faltas se incluye su definición.

Acoso sexual o situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso moral (mobbing), o situación en el lugar de trabajo en la que se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona que ocupa una posición de inferioridad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc.

Artículo 53. Reiteración.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta

tercera muy grave.

Artículo 54. Sanción aplicable.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

Para faltas leves: Amonestación verbal o carta de censura.

Para faltas graves: Carta de censura o suspensión de empleo y sueldo hasta diez días.

Para faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco. La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración de faltas muy graves y en la primera comisión de faltas consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y el uso de material de la empresa para trabajos particulares sin previa autorización.

Artículo 55. Recursos.

El/la trabajador/trabajadora sancionado/a tendrán derecho a utilizar los recursos que las disposiciones laborales vigentes establezcan a su favor.

Artículo 56. Cancelación.

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los dos años desde la fecha de su cumplimiento, las de faltas graves a un año y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación ulteriores efectos.

Capítulo IX. Representación de los trabajadores.

Artículo 57. Delegados/as de personal.

La representación colectiva de los/las trabajadores/trabajadoras en la empresa se realizará a través de los órganos previsto en el Estatuto de los Trabajadores con sumisión total a la regulación que a tal fin se establece en el título II.

El crédito horario de que disponen los Delegados/as de Personal se establece en veinte horas mensuales.

Con cargo a dicha reserva de hora, los Delegados/as de Personal dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los/las trabajadores/trabajadoras que representa, sobre asuntos de carácter laboral o sindical. Para la utilización de dichas horas, deberá dar cuenta previa, con una antelación de veinticuatro horas a la dirección, salvo por razones de urgencia, en los que solo será preceptiva la comunicación previa. Quedan excluidas del crédito horario, todas aquellas reuniones a las que hubiera sido



convocado por la empresa en su condición de Delegado/a de Personal.

Artículo 58. Derechos sindicales.

Son derechos sindicales de los Delegados/as de Personal:

- a) Intervenir en los expedientes de sanción en la forma que se regula en el capítulo VI.
- b) Conocer las altas de personal, indicando el tipo de contrato suscrito con el/la trabajador/trabajadora.
- c) Disponer de tablón de anuncios y autorización para utilizar con cargo a la empresa la fotocopidora y el fax en comunicaciones necesarias para el personal que representa.
- d) La utilización de locales para la celebración de Asambleas de acuerdo con la legislación vigente.
- e) Todas aquellas reconocidas expresamente por Ley.

Artículo 59. Derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en el Estatuto de los Trabajadores, Título II, Capítulo II.

Disposición adicional primera.

Cesión de derechos de propiedad intelectual.

El/la empleado/empleada conviene en ceder a la sociedad, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de explotación de cualquier "obra" que, en virtud de la relación laboral que produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no estén empleados de la sociedad y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera "Obra" a los efectos de esta disposición, todo lo queda ser objeto de propiedad intelectual según lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de Propiedad Intelectual; en todo caso, se considerará como tal:

- a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes.
- b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, y conferencias.



c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. Incompatibilidad

En los casos de que los trabajadores/as hayan solicitado y realicen actividades compatibles, deberán presentar del día 1 al 10 de enero de cada año relación de tales actividades.

En prueba de conformidad firman y rubrican las partes, en Málaga, a 4 de enero de 2005.

Representantes de la empresa:

Don Rafael Fuentes García.

Representantes de los trabajadores:

Don Antonio M. Robles Beltrán.

Don Eugenio Sepúlveda Rando.

Don Juan C. Alfaro Aguilar.

Anexo I

Retribución Plus base convenio

Grupo I. Titulados.

Jefes/as de Departamento 2.010,75 1.143,58

Jefes/as de Área 1.911,66 1.077,40

Licenciado/a Universitario/a 1.763,30 978,62

Licenciado/a Universitario/a Junior 1.198,82 602,32

Diplomado/a Universitario/a 1.600,80 870,30

Diplomado/a Universitario/a Junior 1.081,79 529,47

Grupo II. Administrativos.

Jefe/a Superior 1.406,03 740,37

Secretaria/o de Dirección 1.391,63 720,96



Secretaria/o de Dirección Técnica 1.258,82 720,96

Oficial Administrativo/a 1ª 1.198,82 602,31

Oficial Administrativo/a 2ª 1.081,79 529,47

Auxiliar Administrativo/a 1.075,72 520,24

Auxiliar Administrativo/a Junior 921,54 359,08

Telefonista 836,38 323,91

Grupo III. Técnicos de Oficina.

Analista de Sistemas 1.763,30 978,62

Analista Sénior 1.763,30 978,62

Analista Junior 1.198,82 602,32

Analista Programador/a Sénior 1.600,80 870,30

Analista Programador/a Junior 1.045,21 529,47

Técnico/a de Gestión, Técnico/a

de Explotación y Técnico/a de Sistema 1.406,03 740,37

Técnico/a de Gestión Económica Sénior 1.600,80 870,30

Técnico/a de Gestión Económica Junior 1.406,03 740,37

Programador/a Sénior 1.222,76 618,25

Programador/a Junior 1.088,84 529,47

Jefe/a de Delineación y Jefe/a de Diseño 1.406,03 740,37

Diseñador/a 1.222,76 618,25

Delineante Proyectista 1.222,76 618,25

Técnico/a Operador/a Sistema GIS 1.328,95 724,44

Ayudante/a de Gestión Económica 1.081,79 529,47

Delineante Sénior 1.081,79 529,47





Delineante Junior 921,54 359,08

Técnico/a Docente 836,38 323,91

Grupo IV. Especialistas de Oficina.

Auxiliar Técnico/a 929,21 467,49

Operador/a de Ordenador, Monitor/a

de Grabación 663,69 358,28

Entrevistador/a-Encuestador/a 486,62 261,99

Grupo V. Subalternos.

Conserje y Personal de Limpieza 624,62 335,71

Operario /operaria 433,52 219,51

Anexo II

La composición de la comisión de vigilancia, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Convenio, estará formada por:

Representantes de la empresa: El Gerente.

Representantes de los/as trabajadores/as: Enrique Fco. García Perea y Diego Gómez Sánchez.

Secretaria: Isabel Rubia Verdugo.

La composición de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 6 del Convenio, estará formada por:

Representantes de la empresa: El Gerente.

Representantes de los/las trabajadores/as: Gema Blanco Quesada y Daniel Cornejo Pozo.

Secretaria: Julia Morales Alfaro.

O más: 511,69 la empresa por escrito.

