

## **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANDALUZA PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION, S.A.U.**

### **Capítulo 1 Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones jurídico- laborales entre la empresa Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A.U., y sus trabajadores, conforme al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y en consonancia con la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

También se aplicará a los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normas que desarrollan el mismo.

Así mismo, a los trabajadores fijos a tiempo parcial y a aquellos que pudieran contratarse en un futuro.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1. Aquellos que estén comprendidos en el artículo 1, apdo. 3.c), del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las relaciones laborales de carácter especial, según establece el art. 2, apdo. 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, como el Director General de la empresa.
3. Además del personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección (personal directivo), aquellos trabajadores con contrato laboral común que desempeñen sus funciones en puestos de Dirección de Departamento y Jefaturas de Área. En el supuesto de que cesen en su condición volverán a su condición de trabajador como personal técnico y quedará incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservando todos los beneficios y derechos que correspondan a su categoría reglamentaria.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el día de su firma, hasta el día 31 de diciembre de 2009.

No obstante hay aspectos del Convenio Colectivo que tienen efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2007 o en los que se exprese un régimen o período temporal de aplicación diferente; pero sólo aquellos respecto de los que se diga expresamente en el presente texto.

El incremento salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo será el previsto en la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para cada ejercicio.

### **Artículo 3. Denuncia, prórroga y revisión.**

El plazo de preaviso para denunciar el presente Convenio Colectivo será al menos de dos meses de antelación a la terminación de su vigencia. Si no fuese denunciado en dicho plazo, se entenderá prorrogado de forma automática de año en año. Dicha denuncia habrá de hacerse por escrito, notificando a la otra parte.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera a la vigencia del actualmente en vigor, este se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determine en cuanto a su retroactividad.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos y revisados en sus aspectos económicos con arreglo a las mismas condiciones.

### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio colectivo representa un todo orgánico e indivisible, por lo que de anularse alguno de sus artículos se considerará invalidado el Convenio en su totalidad, debiendo reanudarse, en dicho supuesto, las deliberaciones para la negociación de un nuevo Convenio.

## **Capítulo 2 Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

### **Artículo 5. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.**

1. Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio compuesta por un máximo de 6 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan y con las funciones que se especifican más adelante. En dicha Comisión habrá un secretario, con voz y sin voto, que se nombrará por unanimidad. Habrá representación de la Comisión de Igualdad en la Comisión Paritaria.

2. Las partes firmantes del presente Convenio designarán las personas que van a componer esta Comisión Paritaria.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, es decir, tendrá carácter vinculante.

4. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario, tantas veces como sea necesario, cuando las circunstancias así lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición.

### **Artículo 6. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.**

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente Convenio Colectivo.

b) La Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cualquier otro tema que le sea asignado en el articulado de este Convenio.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la aplicación e interpretación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, para que por medio de su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 sin que se haya emitido dictamen o resolución.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la

Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se le formula a la Comisión.

4. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

### **Capítulo 3 Estructura salarial**

#### **Artículo 6. Régimen retributivo.**

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base y los complementos salariales (personales, de puesto de trabajo, etc.) que se especifican en el presente convenio.

##### **6.1. Salario base.**

Durante el primer año de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el salario base para las distintas categorías laborales será el que figura en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

##### **6.2. Gratificaciones extraordinarias.**

Las pagas extras serán dos, denominadas de verano y Navidad.

Se compondrán de salario base más antigüedad. Dichas pagas figuran comprendidas en el salario anual del Anexo I que se adjunta.

Las pagas extras se abonarán antes del día 15 de julio (Paga de Verano) y antes del día 15 de diciembre (Paga de Navidad), devengándose su derecho durante el semestre, es decir, la de Verano, durante los seis primeros meses del años y la de Navidad, durante los seis meses siguientes (de julio a diciembre), si bien se hará efectivo su pago de una sola vez con anterioridad a las fechas señaladas.

##### **6.3. Antigüedad.**

Adicionalmente se establece un complemento salarial personal de antigüedad que consistirá en el 2% del salario base por cada trienio que cumpla el trabajador en

la empresa desde su incorporación.

#### 6.4. Complementos salariales.

Existen complementos salariales personales, de puesto de trabajo, de cantidad y calidad en el trabajo, etc., cuyo abono vendrá reflejado en la correspondiente nómina del trabajador.

#### 6.5. Horas de trabajo en días no laborables y tardes en jornada intensiva.

En caso necesario, y siempre que quede plenamente justificado, se podrá autorizar la compensación por trabajo fuera de la jornada laboral y únicamente durante las tardes en las que haya jornada continuada o en sábados, domingos y festivos, y siempre previamente autorizados por el Director del Departamento correspondiente.

Esta norma se aplicará solo y exclusivamente en los trabajos realizados en:

- Horario de tarde en el período de jornada intensiva (1.6-30.9).
- Horario de tarde jueves y viernes.
- Sábados, domingos y festivos.

Será de aplicación a todo el personal de SADESI que se rija por las normas del presente Convenio Colectivo.

No obstante, no será de aplicación cuando la labor ya esté compensada en la retribución con algún tipo de complemento que contemple el trabajo fuera de horario habitual (back up, 24 X 7, etc.), ya que dicho trabajo tiene su propio sistema de compensación.

Dichas horas de trabajo no tendrán la consideración de horas extraordinarias, por lo que no le será de aplicación lo dispuesto por el art. 35, apdo. 2, del Estatuto de los Trabajadores y serán de carácter voluntario.

Su abono se realizará, bien mediante compensación dineraria o con tiempo de descanso, preferentemente esta última, siempre que la organización de trabajo lo permita.

Mediante descanso:

- Horario de tarde en el período de jornada intensiva (1.6-30.9); y tardes de jueves y viernes del resto del año: Una hora y media de descanso por cada hora de trabajo.
- Sábados, domingos y festivos: Dos horas de descanso por cada hora de trabajo.

Estas horas podrán ser acumuladas y compensadas por días completos y deben ser previamente autorizadas.

Mediante compensación dineraria:

- Horario de tarde en el periodo de jornada intensiva (1.6- 30.9); y tardes de jueves y viernes del resto del año:

Remuneración Total Anual (Salario Base + Antigüedad + CPT) x 1.5 Jornada Anual de 1.700 horas

- Sábados, domingos y festivos:

Remuneración Total Anual (Salario Base + Antigüedad + CPT) x 2 Jornada Anual de 1.700 horas

Si la jornada de tarde en período de jornada intensiva (1.6-30.9), y jueves y viernes del resto del año se ampliara por periodo igual o superior a tres horas, se compensará además con 9 euros para ayuda a manutención, independientemente del sistema de compensación (descanso o dineraria).

#### 6.6. Dietas.

Dietas por desplazamientos: Se establecen con el propósito de atender los gastos de manutención incurridos durante la estancia del personal empleado en localidades distintas a las de su residencia habitual. A principios de cada año se actualizarán los importes establecidos para las dietas, con el mismo porcentaje que se aplique a los salarios. Los fijados para el ejercicio 2007 son los siguientes: Situación Importe de la dieta (euros)

Pernoctando fuera 45,25 €

Si no se pernocta fuera 22,62 €

Medios de locomoción: En caso de usar vehículo propio se establece una compensación por kilómetro recorrido de 0,23 euros.

Desplazamientos al extrarradio: Son aquellos en los que la distancia recorrida sea inferior a 26 kilómetros; es decir, todos aquellos desplazamientos realizados en un radio inferior a los 13 kilómetros desde el centro de trabajo. La compensación por estos desplazamientos se fija en 6 euros. Gastos de alojamiento: La práctica habitual será alojarse en hoteles de tres estrellas, aunque en casos excepcionales se podrá permitir el de cuatro.

#### 6.7. Adquisición de nuevas tecnologías.

La empresa se compromete a subvencionar con la cantidad de 350 euros (a fondo

perdido), y por una sola vez durante la vigencia del presente convenio, la adquisición de nuevas tecnologías (ordenadores, PDA, escáner, acceso a internet, impresoras, etc.), por parte de cualquier trabajador que se rija por este Convenio Colectivo. Dicha compra podrá realizarse en cualquier establecimiento y se entregará el original de la factura a administración, que será responsable de su custodia, y devolución al interesado para cualquier necesidad (garantía...).

## Capítulo 4 Jornada y horario

### Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada laboral, con carácter general, queda establecida en 1.700 horas anuales, distribuidas de la siguiente manera: durante la temporada de Invierno (del día 1 de octubre al día 31 de mayo) la jornada semanal será de 40 horas; y durante la temporada de verano (del día 1 de junio al día 30 de septiembre) la jornada semanal, que será intensiva, será de 35 horas.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, hará la distribución necesaria para que cada trabajador realice de una manera efectiva las 1.700 horas anuales.

Horarios:

Horario de Invierno:

- Mañana: (lunes a viernes): Flexibilidad para entrar de 8,00/9,00 horas y salir de 14,00/15,00 horas.

- Tardes (lunes a miércoles): Flexibilidad de 15,00/17,00 horas a 20,00 horas, cumpliendo un mínimo de una hora de trabajo.

- El descanso de medio día será como mínimo de una hora y como máximo de dos horas.

- La salida será como máximo a las 20,00 horas, cumpliendo un mínimo de una hora.

A efectos de cómputo horario, y teniendo en cuenta la flexibilidad establecida, las horas por día se descansa o ausencia, (incluido festivos), se contabilizarán a 9 horas los lunes, martes, y miércoles, y 6 horas y 30 minutos los jueves y viernes.

Horario de Verano:

- Jornada continuada de 8,00 horas a 15,00 horas.

Los 20 minutos de desayuno, etc. se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.



Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

### **Artículo 8. Consideraciones especiales para determinados días del año.**

Como consideraciones especiales, se tendrán en cuenta todas las fechas siguientes, incluso a la hora de elaborar el calendario laboral anual.

Días de fiestas especiales:

Viernes de la Feria de Abril de Sevilla.

Días 24 y 31 de diciembre en condiciones normales. En el supuesto de que dichos días coincidiesen con un sábado o domingo se concedería un día más de asuntos propios por cada día.

Horarios especiales:

Feria de Abril de Sevilla (M, X y J): De 9,00 horas a 14 horas.

Semana Santa (L, M y X): La jornada será de 9,00 horas a 14 horas.

Navidad (24.12-6.1): Al igual que en los anteriores será de 9,00 horas a 14 horas.

### **Artículo 9. Días festivos.**

Las fiestas serán las que se establezcan con carácter oficial tanto a nivel nacional como autonómico y de Sevilla capital.

### **Artículo 10. Calendario laboral.**

Este será establecido anualmente dentro del primer mes de cada año por la comisión paritaria quien lo pondrá en conocimiento de los trabajadores en un tablón de anuncios.

## **Capítulo 5 Vacaciones, permisos, licencias y conciliación de la vida familiar y laboral**

### **Artículo 11. Vacaciones y libranzas.**

Las vacaciones anuales serán de veintidós (22) días hábiles, no computándose como días hábiles los sábados, domingos y festivos. Se devengan por años naturales, si bien su disfrute comprenderá trece meses y medio (del día 1 de enero al 15 de febrero del año siguiente).

Los días hábiles correspondientes a las vacaciones podrán distribuirse de la siguiente forma:

- Desde al día 1 de junio al día 30 de septiembre habrán de disfrutarse obligatoriamente, 12 días como mínimo.

- Los diez días restantes serán de libre disposición por parte del trabajador, de acuerdo con el Jefe o Director de su Departamento, manteniendo siempre un nivel adecuado de trabajo.

Para trabajadores con períodos de contratación inferiores al año natural, los días de vacaciones se determinarán con arreglo a la siguiente fórmula:

Días de contrato (en el año correspondiente) x 22 365

El número resultante (cociente) serán los días de vacaciones que le corresponderán al trabajador en el año en curso, correspondiendo a días laborables.

Si a consecuencia de la fórmula anterior, en el cociente saliesen números decimales, estos se redondearán al número entero inmediatamente superior cuando el decimal sea mayor o igual a 5, y se redondeará al número entero inmediatamente inferior cuando el número decimal sea menor a 5.

#### **Artículo 12. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores, conforme dispone el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores podrán, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual o dos en caso de tratarse de otra localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de



trabajo.

g) En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor (paternidad). Art. 48.bis ET.

h) Dos días por asuntos propios a disfrutar en el año natural (a descontar, en caso de disfrute, del cómputo de las 1.700 horas).

Por otra parte, si la organización del trabajo lo permite, podrá disponerse de hasta dos días adicionales de libre disposición, que serán siempre recuperables.

### **Artículo 13. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

En materia de conciliación de la vida laboral y familiar regirá lo dispuesto por el propio Estatuto de los Trabajadores, tras su reforma llevada a cabo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y, posteriormente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante y en concepto de mejora se establece lo siguiente:

a) En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del primero. Dicha suspensión será de dos semanas más sobre lo previsto o sobre lo que pueda establecer la legislación laboral que sea de aplicación.

b) Se permite, de acuerdo con la nueva regulación del art. 37.4 del ET, disfrutar del permiso por lactancia acumulando las horas en jornada completa.

c) Se establece, además, una gratificación extraordinaria, única, de 700 euros, para los supuestos de maternidad/paternidad, por hijo, Se aplicará con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2007.

En esta línea se ha constituido la comisión de Igualdad que, dentro del Plan Igualem, realizará estudio de la situación actual de la empresa y propondrá las medidas que estime. Una vez aprobadas éstas, se incluirán como anexo en el presente convenio.

## **Capítulo 6 Clasificación profesional**

## **Artículo 14.**

Las categorías profesionales y puestos de trabajo, incluidos en sus correspondientes niveles salariales, que regirán en la Empresa Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A.U., durante la vigencia del presente Convenio Colectivo son las siguientes y que vienen recogidas en el Anexo I, que se adjunta con este Convenio.

## **Capítulo 7 Selección y contratación**

### **Artículo 15. Selección y contratación.**

Para el mantenimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben presidir todo proceso de selección de personal se establece el siguiente sistema:

Aquellos puestos de trabajo que queden vacantes, serán seleccionados atendiendo a criterios de igualdad, mérito y capacidad, mediante acuerdo entre los responsables técnicos del área correspondiente junto con el departamento de Recursos Humanos y siempre contando con la conformidad del Director General. En todo caso, y de acuerdo con la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

La aprobación y aceptación última para proceder a la contratación será del Director General de SADESI.

## **Capítulo 8 Incapacidad Temporal**

### **Artículo 16. Incapacidad Temporal.**

En caso de Incapacidad Temporal derivada de cualquier clase de contingencia (ya sea enfermedad común, accidente laboral, etc.) el empleado percibirá el 100% de su salario base, antigüedad y complementos personales que viniese percibiendo en nómina, desde el primer día y hasta el sexto mes inclusive.

En el supuesto de que un trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones cayese en situación de Incapacidad temporal, estas no quedarán interrumpidas.

## **Capítulo 9 Fondo Social**

### **Artículo 17. Acción Social.**

La Empresa destinará el equivalente al 1% de la masa salarial bruta a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad y, complementariamente, a mejorar esta calidad de vida. Se aplicará con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2007. Será el Comité de Empresa quien

decidirá el reparto de este fondo destinado a fines sociales.

Para aquellos trabajadores/as que realicen estudios superiores o de diplomatura se establece una ayuda para el estudio que será del 50% del valor de la matrícula, siempre que tenga una antigüedad en la empresa de al menos 1 año.

En lo referente al seguro de vida, la empresa SADESI, S.A.U., se compromete a suscribir un seguro de vida, para todos los empleados, desde el día de su incorporación al trabajo, con una compañía de seguro. El capital asegurado para cada empleado será como mínimo el equivalente al importe de una anualidad bruta de su remuneración (entendida como salario base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo y el importe de los incentivos del año anterior) y las coberturas incluirán no sólo el riesgo de muerte sino el de invalidez permanente en grado de absoluta, además, en el caso de muerte por accidente el capital asegurado se considera adicional al de fallecimiento. Las repercusiones fiscales de dicho seguro serán las establecidas legalmente en cada caso.

En cuanto al Curso de Inglés: Las clases de inglés, serán voluntarias, y serán impartidas por profesores en las propias instalaciones de la Sociedad. Los cursos tendrán una duración de 9 meses comprendidos entre los meses de octubre y junio del año siguiente. El número de horas de clases a la semana será de dos, distribuidos en dos días de una hora cada una.

Del tiempo total de cada clase, se establece que como máximo media hora podrá coincidir con el horario normal de trabajo del empleado, siendo de su propio tiempo la otra media hora restante; de tal forma que a la semana, de la jornada laboral, sólo puede dedicar a las clases de inglés una hora.

Los trabajadores que hayan superado el periodo de pruebas establecido, podrán solicitar anticipos hasta el importe máximo de una mensualidad de su salario bruto total. La devolución de dicho anticipo se efectuará mediante la deducción en las tres mensualidades siguientes al mes de la concesión por partes iguales o mediante una deducción única en la siguiente paga extraordinaria. Mientras existan cantidades pendientes de amortizar con la empresa no se autorizarán nuevos anticipos. El cese de la relación laboral, por cualquier tipo de circunstancia, conlleva la obligatoriedad de amortizar la totalidad de la deuda pendiente, por lo que se cancelará simultáneamente con el correspondiente finiquito.

## **Capítulo 10 Régimen disciplinario**

### **Artículo 18. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y

normas concordantes.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### **Artículo 19. Faltas leves.**

a) El incumplimiento, por defecto, no justificado del horario de hasta 20 minutos en el día, en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes que no comporte acto de indisciplina a su responsable directo, en cuyo caso será de carácter grave.

b) El incumplimiento, por defecto, y no justificado del cómputo del horario de 30 minutos en la jornada semanal estipulada en el calendario laboral, tres semanas en un periodo de doce meses. Siempre que no sean recuperados en la semana siguiente.

c) No comunicar a la empresa el domicilio o el cambio de este. A efecto de cómputo, se considerará una falta leve cada vez que se dé el hecho de que el empleado no comunique el domicilio tras el requerimiento probado de la empresa de dicha petición.

d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) La desatención y falta de corrección en el trato con los compañeros o el público sin que se haya llevado a cabo ofensa, desprecio insulto, marginación o discriminación.

g) El incumplimiento reiterado (cuatro o más veces) de la obligación de cumplimentar los partes mensuales de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que se establezca en el periodo de seis meses.

h) El incumplimiento reiterado e injustificado de la obligación de registrar las entradas y salidas de tres veces en un mes.

i) No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene, así como la utilización indebida de los elementos de protección individual.

j) El descuido, y negligencia en la conservación de los locales, material, herramientas, maquinaria, documentación y demás bienes de la empresa,

siempre que no produzca una distorsión (grave) de cierta relevancia.

k) La falta de aseo y limpieza personal ocasional.

### **Artículo 20. Faltas graves.**

a) El incumplimiento, por defecto, y no justificado de horario de mas de 20 minutos en el día, en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes que no comporte acto de indisciplina a su responsable directo, en cuyo caso será de carácter muy grave.

b) El incumplimiento, por defecto y no justificado, del horario de más 30 minutos en la jornada semanal estipulada en el calendario laboral durante al menos tres semanas en un periodo de doce meses.

c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

d) El incumplimiento injustificado de la obligación de solicitar las vacaciones con la antelación establecida antes del periodo de inicio de las mismas.

e) Negligencia en el cumplimiento del trabajo.

f) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a cinco días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

g) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

h) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada.

i) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

j) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general, en especial las ofensas verbales o de naturaleza sexual.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

l) Acudir al trabajo o desempeñar las tareas bajo los efectos del alcohol o drogas, siempre que no provoque riesgo cierto o daño para el trabajador o las personas, o daño a las cosas, en cuyo caso se calificará de muy grave.

m) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados



a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores y en especial la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y la obligación de uso del Equipamiento de protección individual.

n) El comportamiento negligente o imprudente que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

ñ) Haber sido sancionado con tres faltas leves en un periodo de seis meses.

o) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades, siempre que no se derive de la misma un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

### **Artículo 21. Faltas muy graves.**

a) La acumulación de dos faltas graves supondrá una falta muy grave.

b) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.

c) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada, y que de ello se deriven daños a las personas, bienes materiales o al medio ambiente.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven daños graves o muy graves para el trabajador o terceros.

g) La utilización fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

h) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irrecuperable, de la maquinaria facilitada por la empresa.

i) Causar por negligencia o mala fe demostrada daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa, de relevante consideración.

j) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.



- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- l) Las acciones voluntarias e intencionadas y dentro de la jornada laboral, que sean contrarias u opuestas a los fines, objetivos y actividades que la empresa tiene encomendados.
- m) El quebrantamiento de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ñ) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas el acoso y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- p) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- q) La inobservancia de los servicios mínimos y de mantenimiento en caso de huelga.
- r) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- s) Los malos tratos con superiores, compañeros, subordinados y público en general.
- t) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un periodo de un año.
- u) Acudir o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, en la medida de que con ello se provoque una situación de riesgo laboral.
- v) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades cuando de ello se derive un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

## **Artículo 22. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:





- Amonestación por escrito o verbal, debiendo esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a seis meses.

- Despido.

Todas las sanciones leves, graves y muy graves que supongan algún día de suspensión de empleo y sueldo o el despido serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, manteniéndose en todo momento informado a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 23. Prescripción de faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose por tal la dirección del centro de trabajo.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente.

### **Artículo 24. Procedimiento sancionador.**

Para las faltas graves o muy graves deberá efectuarse apertura de expediente en el que será oído el interesado y su representante sindical, teniendo el trabajador 5 días hábiles para presentar alegaciones. La resolución del expediente y la sanción impuesta, si la hubiera, será comunicada a la vez al interesado y a sus representantes legales.

En el supuesto de apertura de expediente sancionador por falta muy grave que pudiera traer como consecuencia despido disciplinario del trabajador, la empresa podrá disponer la suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar, hasta la resolución del expediente. La citada medida cautelar no podrá superar los 60 días, durante los cuales se deberá tramitar y resolver el expediente sancionador.

Si la resolución fuera absolutoria, se abonará al trabajador el salario dejado de





Andalucía

**Sociedad Andaluza para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, S.A.U.(SADESI)**

BOP 52, 16 de abril del 2009

Página 18 de 19

percibir. Si la resolución fuera sancionadora y consistiera en la suspensión de empleo y sueldo, se tomarán en consideración a efectos de su cumplimiento los días en que se hubiere mantenido la suspensión cautelar.





RELACION DE CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS: SALARIOS BASE AFECTOS

CONCEPTO		2.008	ANOS EN CAT./SUBCAT. PREVIA			FORMACION CONOCIMIENTOS			PRUEBA
CATEGORIA	SUBCATEGORIA	SALARIO BASE	CAT./SUBCAT. PREVIA	CAT./SUBCAT. PREVIA	ANOS EN CAT./SUBCAT. PREVIA	FORMACION CONOCIMIENTOS	PRUEBA	PRUEBA	
Auxiliar de producción	Base	10.816,82	N/A	N/A	0	Word, Excel	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Experto	12.980,18	Aux. Prod. Base		2	* Access, Fact. RCJA, Procd. Presup.	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Auxiliar Administrativo	Base	10.816,82	N/A	N/A	0	Word, Excel, Contabilidad	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Experto	12.980,18	Aux. Adm. Base		2	* MS Archives, Fact.	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Administrativo	Base	15.003,01	Aux. Adm. Experto / Aux. Prod. Experto		2	Word, Excel, Access, Contab., Fact. Arch.	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	15.862,42	Administrativo Base		2	* Estados financieros	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	18.025,47	Administrativo Intermedio		2	* Impuestos	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Oficial administrativo	Oficial 2º Admvo.	19.287,26	Administrativo Experto		1	* Contabilidad Costes	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Oficial 1º Admvo.	20.909,56	Oficial 2º administrativo		2	* Consolidación	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Auxiliar de mantenimiento	Base	7.570,71	N/A	N/A	0	Carnet de conducir	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Experto	10.815,29	N/A	N/A	1	* Electricidad, Pintura, Jardinería	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Oficial 2º	Oficial 2º	16.685,74	N/A	N/A	3	* Aire acondicionado, Canalizaciones	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Oficial 1º	Oficial 1º	18.025,47	N/A	N/A	2	* SAN, cableado, contraincendios	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Operadores en formación	Becario 1er ciclo	7.570,71	N/A	N/A	0	Ofimática general	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Becario 2º ciclo	9.012,74	Oper. en formación Becario 1er. Ciclo		0,5	Agente CAU	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Operadores de información	Junior I	10.816,82	N/A	N/A	0	Atención telefónica, Ofimática General	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Junior II	11.996,62	Operador de información Junior I		1	Atención telefónica, Ofimática, C...	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Base	12.980,18	Operador de información Junior II		2	Atención telefónica, Word, Excel, Power Point	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Operadores de CAU	Junior	10.816,82	Oper. en formación Becario 2º. Ciclo		0,5	Atención telefónica, Ofimática General	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Base	12.980,18	Operador Junior		1	* Agente CAU, Telefonía fijo-móvil voz	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	15.003,01	Operador Base		1	* Redes de datos	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	15.862,42	Operador Intermedio		2	* Wordflow, teir, CRM, Usuario Openview	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Auxiliar Técnico	Junior	10.815,29	N/A	N/A	0	Informática general, Stat. Operativos, Lenguajes progr.	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Base	12.978,34	Auxiliar Técnico Junior		1	Informática general, Stat. Operativos, Lenguajes progr.	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Técnico nivel 3	Junior	15.005,19	Auxiliar Técnico Base		1	* Redes de datos y aplicaciones o servicios internet	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Base	15.864,56	TN3 Junior		1	Idem	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	18.027,92	TN3 Base		1	* S. Oper. aplic., serv. o leng. Progr. Especificos	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	20.912,47	TN3 Intermedio		2	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Becario Superior	Becario 1er ciclo	11.996,62	N/A	N/A	0	Informática general, Stat. Operativos, Lenguajes progr., Red	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Becario 2º ciclo	14.276,15	Becario 1er ciclo		1	* S. Oper. aplic., serv. o leng. Progr. Especificos	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Técnico nivel 2	Junior	18.027,92	Becario Superior 2º ciclo		1	Idem	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Base	22.507,45	TN2 Junior		1	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	24.006,00	TN2 Base		1	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	24.875,17	TN2 Intermedio		2	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Técnico nivel 1	Base	25.743,92	TN2 Experto		2	N/A	Examen	Examen	
	Intermedio	26.731,41	TN1 Base		1	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	28.844,75	TN1 Intermedio		2	* Cursos específicos de nivel avanzado	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Licenciado nivel 2	Junior	18.025,47	N/A	N/A	0	Word, Excel, Access, Contab., Fact. Arch.	Examen y entrevista	Examen y entrevista	
	Base	22.504,37	LN2 Junior		0	* Estados Financieros, Cuentas Anuales	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	24.004,78	LN2 Base		2	* Impuestos, Contabilidad Costes	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	24.875,17	LN2 Intermedio		2	* Auditoría	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
Licenciado nivel 1	Base	25.740,38	LN2 Experto		1	General Económico-Financiero	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Intermedio	26.713,77	LN1 Base		2	General Económico-Financiero	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	
	Experto	30.553,09	LN1 Intermedio		2	General Económico-Financiero	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	Examen (sust. Res. Positivo evaluación)	