



CONVENIO NACIONAL DE EMPRESA «TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.»

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Trevenque Sistemas de Información, S.L.» (Código de Convenio n.º 9015432), que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2009, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de marzo de 2009.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO NACIONAL DE EMPRESA «TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.»

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El objeto del presente Convenio colectivo es el establecimiento de las condiciones de trabajo y productividad que regirán las relaciones entre la empresa Trevenque Sistemas de Información SL, y el personal laboral a su servicio en el momento de la entrada en vigor del Convenio así como los que puedan ingresar durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades para las que está legalizada la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L., actualmente montaje, instalación y reparación de equipos informáticos y redes, diseño de páginas web, creación de software para PYMES, telefonía, desarrollo de nuevas tecnologías, venta de hardware y software informático y, en general, servicios



integrales de asesoramiento y mantenimiento de sistemas de información para PYMES.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectará al personal de todos los centros de trabajo de Trevenque Sistemas de Información, S.L. actuales y de futura creación, en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de 12 meses; entrando en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación, el día 1 de enero de 2.009 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o en cualquier momento durante sus prórrogas. Se hará por escrito, dándole traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero de 2010 en sus propios términos.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, cualquier aumento en las retribuciones que se pudieran producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones legales o acuerdos administrativos.

La correcta aplicación de lo pactado en el presente convenio no será objeto de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 8. Organización del Trabajo

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación de los Trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

La selección de personal se llevará a cabo en exclusiva por la Dirección de la Empresa.

Artículo 9. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en el cómputo anual, cuyo desarrollo se realizará de lunes a sábado.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que a la fecha de aprobación de este convenio viniesen disfrutando de la jornada de lunes a viernes, se respetará dicha situación, pudiendo la dirección de la empresa acordar condiciones particulares con cada trabajador para su incorporación laboral al sábado.

La Dirección de la Empresa podrá acordar individualmente con cada uno de los trabajadores el horario de trabajo que mejor se ajuste a los intereses recíprocos,



sin que dicho acuerdo adquiriera en ningún momento el carácter de derecho consolidado, teniendo por tanto un carácter reversible. Dicho acuerdo se formalizará por escrito y tendrá carácter vinculante para las partes en tanto no sea denunciado y puesto en conocimiento de la otra parte con 5 días de antelación.

Durante los meses de Julio y Agosto se podrá reducir la jornada a 30 horas semanales de lunes a viernes, compensando el trabajador la diferencia de horas semanales con incrementos de media hora diaria el resto de los meses del año. Dicho pacto tendrá carácter puntual para los meses de verano, sin que se pueda considerar prorrogable a otros periodos estivales sin un nuevo acuerdo entre el representante de la empresa y cada trabajador.

En concordancia con lo anterior, cuando las necesidades del mercado lo exijan, la dirección de la empresa podrá requerir la creación de unos servicios de guardia remunerados para atender la demanda de servicio de atención al cliente y actuaciones de carácter urgente durante los meses de verano.

Artículo 10. Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el Convenio se clasifican en Grupos Profesionales y Áreas Profesionales que se enumeran en el anexo 1 a este Convenio.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, cometido y contenido general de la prestación.

Se denomina Área Profesional a la sub-unidad clasificatoria con características propias en sus cometidos y englobada dentro del correspondiente Grupo Profesional.

Artículo 11. Movilidad Geográfica

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Movilidad Funcional

Solo será automática si el puesto de trabajo de superior categoría se ejerce a instancias de la empresa, excluyéndose los supuestos motivados por razones coyunturales que la justifiquen.





Tendrán preferencia en la cobertura de puestos vacantes de cada categoría profesional el personal ya empleado que, siendo de inferior categoría, cumpla con los requisitos mínimos del puesto en cuanto a adecuación, titulación y experiencia.

Las promociones, de una categoría a otra superior, serán promovidas por la Dirección de la Empresa que establecerá el perfil personal y profesional idóneo para la vacante a cubrir.

Artículo 13. Vacaciones

Será de 23.5 días hábiles o el correspondiente a 188 horas lectivas, a disfrutar en el año en curso. El ingreso o cese durante el año, así como los contratos a tiempo parcial, darán derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El cuadrante de vacaciones se realizará previa propuesta formulada por el trabajador al representante de la empresa con una antelación mínima a la fecha solicitada de 30 días, quien resolverá atendiendo a criterios de flexibilidad, turnos y necesidades objetivas del servicio.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales será el día treinta y uno de enero siguiente al año al que correspondan.

Cualquier discrepancia en este sentido se resolverá por la Dirección de la empresa.

Artículo 14. Fiestas

Se estará a lo dispuesto en el Calendario Laboral Nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se estará a lo dispuesto también por los Calendarios promulgados por las distintas Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos de las localidades en donde estén ubicados los centros de trabajo.

En todo caso, y con carácter general, se considerarán no lectivas ni recuperables las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre en todos los centros de trabajo.

Artículo 15. Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:



1. Quince días naturales en caso de matrimonio. La constitución de pareja de hecho, con los requisitos para su declaración que en cada momento y lugar exija la Ley, dará lugar a los mismos derechos que la constitución de matrimonio si bien, una vez disfrutado el permiso por tal circunstancia, en el caso de producirse otra situación análoga en el mismo trabajador, no se tendrá derecho a disfrute de permiso nuevamente.
2. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, entendiéndose por tal el interprovincial, el plazo será de cuatro días.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.
4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.
6. Por el tiempo suficiente para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Dicha circunstancia deberá ser acreditada por el trabajador.

Artículo 16. Salario Base

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá asignado, según su categoría laboral, el salario que se indica en la tabla recogida en el Anexo 1, el cual hace referencia a la jornada completa. El salario base para 2.009 y para cada categoría profesional será el que se adjunta en la tabla salarial anexa, habiéndosele aplicado un incremento del 2% a cuenta del IPC final que pueda arrojar el año 2.009, debiendo incrementarse en la cuantía que corresponda entre el IPC previsto y el real para el año 2.010. Para años sucesivos se incrementará dicha tabla con el IPC previsto para el año correspondiente adecuándose el mismo al IPC real cuando se tenga constancia oficial del mismo.

Los trabajadores/as cuyo Salario Base, previo a la aplicación de este Convenio Colectivo, sea superior al que en el mismo se contempla, lo conservarán como





condición más beneficiosa.

Artículo 17. Pago de Haberes

El pago del salario se efectuará por meses vencidos y se abonará por transferencia bancaria emitida dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al devengo.

Artículo 18. Anticipos

El trabajador y la empresa podrán acordar de forma individual la posibilidad de percibir un anticipo mensual a cuenta del trabajo ya realizado. Dicho importe se compensará con los pagos de la correspondiente nómina.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias

Con carácter general se establecen tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días de salario base según categoría profesional, las cuales serán abonadas los días siguientes:

La primera con devengo el día 15 de abril.

La segunda con devengo el 6 de julio.

La tercera con devengo el 15 de diciembre.

Para que el trabajador tenga derecho a percibir la totalidad de cada una de las pagas extraordinarias será necesario que haya trabajado un año completo de fecha a fecha, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado los periodos de tiempo inferiores a un año.

Por opción individual se llevará a efecto la percepción de dichas pagas de manera prorrateada. Aquellos trabajadores/as que deseen percibir las pagas prorrateadas mensualmente, o cambiar su anterior modalidad, deberán comunicarlo por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días laborables respecto al inicio del año natural durante el cual la opción no será susceptible de variación. En todo caso, se conservará para todos los trabajadores/as en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo la forma, prorrateada o no, en que se vinieran percibiendo en dicha fecha.





Artículo 20. Complementos Salariales

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

1. Complemento de Especial responsabilidad: Retribuye un cometido específico que conlleve la asunción de una especial responsabilidad, ya sea con carácter temporal o permanente. Este complemento en ningún supuesto se considerará como derecho adquirido, y ello independientemente del tiempo que se lleve percibiendo, por lo que una vez desaparezca el supuesto por el que se originó su asignación también se extinguirá el derecho a su percepción. Su importe es variable pero fijado por la empresa individualmente con la conformidad del trabajador, de forma que cuando el trabajador asume la responsabilidad que se le encomiende negocia el importe con la empresa y esta, de forma arbitraria, no podrá modificarlo. Se estructura en cinco niveles mínimos según lo indicado en la tabla salarial. Estará sujeto siempre al aumento del I.P.C.

2. Complemento personal: Retribuye la diferencia entre los devengos que cada trabajador percibiera antes y después del cambio a lo consignado en el presente Convenio, de tal forma que se respeten las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio, a título personal. Estará sujeto siempre al aumento del I.P.C.

3. Incentivos de producción: Se hará figurar el importe global máximo en cada Presupuesto anual y premiará la consecución de objetivos en cada Área, Departamento o Proyecto.

4. Incentivos por Formación y/o especiales: La empresa podrá establecer incentivos variables adicionales a los anteriores para premiar situaciones, estudios, ideas o iniciativas especiales de interés para la empresa.

5. Comisiones comerciales.: De acuerdo con las condiciones pactadas con cada comercial en el Plan Comercial correspondiente al año en curso.

La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Se considerara hora extraordinaria aquella que, por necesidades de producción, y a solicitud de la Dirección de la empresa, se realicen fuera de la jornada laboral.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario por parte del trabajador, a



excepción de las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes propios o de clientes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas. Para el primer supuesto de horas extraordinarias de carácter voluntario deberá comunicar la empresa con antelación la necesidad de efectuarlas. Su retribución se efectuara atendiendo a lo consignado en las tablas salariales.

Artículo 22. Incapacidad Laboral Transitoria

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, motivada por accidente de trabajo y enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario mientras dure la hospitalización.

Artículo 23. Indemnización en caso de Muerte o Invalidez

La Empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que lleven trabajando en la empresa seis meses, y que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Muerte natural: 10.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 10.000 euros.

Muerte por accidente: 10.000 euros.

Artículo 24. Indemnización en razón del Servicio

Los gastos que en razón a desplazamientos, autorizados expresamente por la empresa, se realicen por los trabajadores afectos al presente convenio serán satisfechos por la misma, previa presentación de las correspondientes justificantes.

La indemnización por gasto de carburante siempre que se utilice vehículo propio queda fijada en 0,24 euros/km.

Artículo 25. Preaviso en caso de Dimisión del Trabajador

En este supuesto el trabajador deberá informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales para que ésta pueda atender debidamente la





organización del trabajo y la sustitución del trabajador. Dicho plazo de preaviso podrá ser ampliado o reducido por las partes por acuerdo en el correspondiente contrato laboral. En caso de dimisión anticipada a la fecha convenida, el trabajador deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual al número de días de preaviso omitido, que será deducible de la liquidación de haberes que la Empresa le adeude. Esta regla también será de aplicación cuando el interesado solicite una excedencia o permiso no retribuido, siempre que a continuación de los mismos se produzca la dimisión o baja voluntaria, sin solución de continuidad.

Igualmente, la dirección de la empresa preavisará, con 30 días de antelación, la extinción de los contratos temporales de duración superior a 1 año, en los términos legalmente previstos.

Artículo 26. Confidencialidad y Protección de Datos

En el ámbito de la confidencialidad de la información, se reconoce el derecho de los trabajadores a utilizar la información que le sea facilitada o a la que tengan acceso con el único fin de cumplir con sus obligaciones profesionales, dándole el uso debido conforme a su naturaleza y su finalidad y sin que ello pueda en ningún caso menoscabar los intereses legítimos de la empresa. A sensu contrario, la empresa tampoco podrá utilizar la información de carácter personal de los trabajadores para otra finalidad distinta a la derivada de la propia relación laboral.

Los trabajadores se comprometen a no revelar, divulgar o facilitar -bajo cualquier forma- a ninguna persona física o jurídica, sea esta pública o privada, y a no utilizar para su propio beneficio o de un tercero, cualquier información confidencial, así como mantener la más absoluta reserva respecto de la información suministrada o a la que haya podido tener acceso durante su relación profesional con la empresa.

En caso de que cualquier trabajador obtenga autorización para acceder remotamente a los servidores de la empresa, este se compromete a no permitir directa o indirectamente el acceso, visualización, grabación, captura, descarga de información ni cualquier otra acción u omisión que facilite la transferencia de información en cualquier soporte a terceras personas, respondiendo personalmente en el supuesto de que se produjese cualquiera de los eventos mencionados.

Video vigilancia: El ejercicio del derecho empresarial establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ejercitarse por la dirección de la empresa a través de sistemas de video vigilancia, siempre y cuando estos no atenten contra la dignidad y la intimidad de los trabajadores, velando por los recursos materiales y humanos de la empresa.



Artículo 27. Igualdad de Condiciones

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para el desempeño del trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 28. Régimen Disciplinario

Definición de las faltas. Se entienden por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Graduación de las faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Faltas leves: Se consideran faltas leves:

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

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

2. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada grave.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. No atender a los compañeros y clientes con la corrección y diligencia debidas.

5. El uso no autorizado y con carácter personal de los elementos productivos de la empresa dentro del horario de trabajo para fines particulares.



6. La utilización de la red para acceder a dominios o páginas Web que no guarden relación con su desempeño profesional ni con sus derechos laborales para participar en chats, juegos, subastas, etc.

Faltas graves: Se consideran faltas graves:

1. Faltar al trabajo sin justificación.
2. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo o no, dentro del horario establecido por la empresa o pactado entre esta y el trabajador.
6. Dejades o relajación de sus obligaciones profesionales para atender chats, foros o comunicaciones particulares mediante MSN, email o cualquier otro medio.
7. La reincidencia de tres faltas leves dentro de un trimestre, siempre que hubiese mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El acoso sexual y el acoso moral, que se sancionarán en su grado máximo cuando provengan de un superior jerárquico directo del afectado.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses durante un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de material o información de la empresa.
8. La embriaguez o toxicomanía durante las horas de trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraídos a la misma.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
11. El uso de claves informáticas ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.





12. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su contraseña, contestando o firmando por él.

13. El falseamiento o colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a supuestos procesos de baja por IT, con independencia de su origen o las causas que lo motivaron.

14. La comunicación a terceros de datos confidenciales de la empresa, relativos a planes industriales, inversiones, cartera de clientes y proveedores y en general, de cualquier información perteneciente a la empresa en los términos establecidos en el artículo de este Convenio, relativo a la confidencialidad.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Sanciones a las faltas:

Faltas leves. podrán ser sancionadas con:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Faltas graves. podrán ser sancionadas con:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Faltas muy graves. Podrán ser sancionadas con:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días.

Despido.

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente Sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

Evitar riesgos.

Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.





Entre los aspectos que habrán de inspirar cualquier actuación preventiva destacan:

Adoptar medidas tendentes a lograr una adecuada adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, procurando reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer este. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones del trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa participaran los trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá de reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, facilitando el acceso a la misma a los Delegados de Prevención cuando estos así lo requieran..

3. La acción preventiva se planificará sobre la base de una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que quedan reflejados el tipo y magnitud de los





riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que solo aquellos trabajadores que hallan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos graves y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 30. Comisión Paritaria Mixta

Se crea una Comisión Mixta Paritaria con la siguiente composición:

Dos representantes de la empresa.

Dos representantes autorizados de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.
4. Autorizar las prolongaciones de jornada cuando las circunstancias comerciales lo aconsejen.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado, las partes representadas en la comisión designarán en el plazo de un mes a sus representantes en la misma. Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta comisión, serán adoptados por unanimidad.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, y demás normas complementarias.

Artículo 31. Cláusula Derogatoria





El presente Convenio colectivo de empresa de ámbito nacional sustituye el hasta ahora vigente Convenio Colectivo de Trevenque Sistemas de Información, S.L., de aplicación hasta la fecha de 31 de diciembre de 2008, que a su vez sucedió al Convenio Colectivo Estatal de Oficinas y Despachos.

ANEXO 1

Grupos profesionales	Salario base - €/bruto año
Grupo 1. Directivos:	
1. Director General	26.263,36
2. Director Técnico	25.069,58
3. Director Comercial	22.681,99
4. Director Financiero	22.681,99
Grupo 2. Personal de producción:	
10. Arquitecto	23.297,99
11. Analista Senior	21.516,32
12. Responsable de Soporte	21.039,14
13. Analista	19.697,53
14. Analista diseñador / maquetador	18.389,11
15. Analista Programador	18.389,11
16. Diseñador Senior	17.043,57
17. Maquetador Senior	17.043,57
18. Programador Senior	17.043,57
19. Técnico de Soporte	16.116,16
20. Diseñador	15.698,02
21. Maquetador	15.698,02
22. Programador	15.698,02
23. Diseñador Júnior	14.352,48
24. Maquetador Júnior	14.352,48
25. Programador Júnior	14.352,48
Grupo 3. Personal técnico y sistemas:	
30. Técnico Superior Senior	23.278,40
31. Administrador Sistemas Senior	23.278,40
32. Administrador Comunicaciones Senior	23.278,40
33. Técnico Superior	20.294,20
34. Administrador de Sistemas	20.294,20



Andalucía

TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S.L

BOE 79, 01 de abril del 2009

Página 17 de 17

35. Administrador de Comunicaciones	20.294,20
36. Técnico Senior	17.308,98
37. Técnico de Sistemas Senior	17.308,98

