

Comparativa:		XV CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...	XVI CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...
SALARIOS >>		Tablas salariales de 2006	Incremento de un 8'4% de las tablas salariales (un 3,4% para 2007, un 2,8% para 2008 y un 2% para 2009)
JORNADA LABORAL	JORNADA LABORAL	La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será la resultante de lo establecido en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (1816 horas)	A partir del año 2009, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para los trabajadores... Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto con la duración semanal máxima <i>de 36 horas</i> . (Art. 20.2 XVI ConvCol)
	VACACIONES	Treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas.	23 días laborables de Vacaciones en 2009), salvo en las empresas que tengan 2 meses de jornada intensiva o que ya se estén disfrutando por encima de 22 días laborables de vacaciones. (Art. 21.1 XVI ConvCol)
CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	LACTANCIA		Acumulación de las horas de lactancia en 15 días naturales de descanso por cada hijo. “La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales.”(Art. 40 XVI ConvCol)
			Nota: La posibilidad de acumular las horas de lactancia en días de permiso, tal como define la Ley de Igualdad, no es efectiva en las empresas hasta que se acuerda por negociación colectiva en convenio colectivo o de empresa y se definen los días de este permiso. La negociación e inclusión de este permiso en el convenio colectivo era uno de los objetivos principales del convenio.
			En el caso de partos múltiples, se ampliará este descanso proporcionalmente al número de hijos. (Art. 40 XVI ConvCol)
			« La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria». (Art. 37.6 ET)

		XV CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...	XVI CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...
CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	REDUCCIÓN	Reducción de jornada por guarda legal para hijos menores de 6 años o disminuido físico, psíquico o sensorial (Art. 39 XV ConvCol)	Reducción de jornada por guarda legal para hijos menores de 8 años o disminuido físico, psíquico o sensorial (Art. 40 XVI ConvCol)
	EXCEDENCIA		En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas , con la disminución proporcional del salario. (Art. 37.4.bis ET)
			Excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (Art 46.3 ET)
			Excedencia de duración no superior a dos años para los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (Art 46.3 ET)
	PROTECCION MADRE		Cambio de puesto de trabajo por razón de los riesgos para la madre, el embarazo o la lactancia. También imposibilidad de viajar y realizar trabajo a turnos. (Art. 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)
			Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (Art. 38 ET)

		XV CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...	XVI CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...
CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	NACIMIENTO		Si, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. (Art. 37.4.bis ET)
	PREMATURO		
	PERMISOS		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 (Art. 37.3.f ET)
	RETRIBUIDOS		Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días»(Art. 37.3.b ET)
	IGUALDAD		<p>Son las Empresas sujetas a este Convenio con una plantilla superior a los doscientos cincuenta trabajadores las que estarán obligadas a elaborar y aplicar el «Plan de Igualdad» prevenido por los preceptos legales arriba citados (Art. 40 XVI ConvCol)</p> <p>Nota: La obligación de negociar e implantar planes de igualdad que define la Ley de Igualdad, no es efectiva según esta misma Ley hasta que se incorpora en los convenios colectivos, no siendo obligatoria su incorporación en el primero firmado si estaba ya denunciado, como es este caso. Por eso, la inclusión de la obligatoriedad de elaboración y aplicación de planes de igualdad en este convenio era uno de los principales objetivos y logros. El redactado mejora sustancialmente el de otros convenios importantes y el acordado en el preacuerdo, con la palabra “obligatorio”.</p>
			<p>Se atribuye al Comité Paritario la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley O. 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. (Art. 9.7 XVI ConvCol)</p> <p>Nota: La atribución a la Comisión Paritaria de responsabilidades de mediación y asesoramiento en la implantación de planes de igualdad y no discriminación era también uno de nuestros objetivos para el convenio, para garantizar la efectividad de su aplicación y nuestra participación.</p>
		<p>La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad (Art. 40 XVI ConvCol)</p>	

		XV CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...	XVI CONVENIO de ... Empresas Servicios de Informática...
FALTAS Y SANCIONES			<p>Falta muy grave: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p> <p>El acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Nota: Prácticamente ningún convenio ha conseguido incluir como falta muy grave el acoso por razón de sexo, quedándose en el acoso sexual.</p>
VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO		<p>Tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. (Art. 37.6 ET)</p>
			<p>Si se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>(Art. 40.3 bis ET)</p> <p>Nota: por primera vez el convenio recoge los derechos laborales para las víctimas de violencia de género y los de prevención de riesgos laborales durante la maternidad y lactancia, aunque estas leyes llevaban años en vigor.</p>