

Plataforma de **CCOO** para el 18º Convenio de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (TIC)



Contenido

GRUPO GENERAL.....	4
Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.....	4
Artículo 14. Bolsa de estudios.....	4
Artículo 18. Trabajos de Grupo o Nivel Superior.....	4
Artículo 22. Permisos retribuidos.....	5
Artículo 23. Permisos sin sueldo.....	6
Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.....	7
Artículo 30. Dietas y desplazamientos.....	7
Artículo 33. Excedencias.....	8
Artículo 39. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.....	9
Artículo 39 bis. Pausas en PVD.....	13
Artículo M. Reducción de jornada.....	13
Artículo N. Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar.....	14
Artículo O. Flexibilidad horaria.....	15
Artículo 40. Igualdad de género y Planes de igualdad.....	15
Artículo 40+I. Comisión Sectorial de Igualdad de Género.....	16
Artículo 40+II. Brecha digital de género.....	16
Artículo 40+III. Igualdad en la retribución.....	17
Artículo 40+IV. Acoso sexual.....	17
Artículo 40+V. Violencia de Género.....	18
Artículo XX. Formación.....	19
Artículo XX+1. Comisión de Formación.....	20
Artículo XX+2. Comisión paritaria de formación sectorial.....	21
Artículo YY. Seguros.....	23
Artículo YY+1. Familias Mono Parentales.....	24
Artículo YY+2. Anticipos.....	24
Artículo XXX. Derechos Digitales.....	25
Artículo YYY. Teletrabajo.....	26
Artículo ZZZ. Jubilación.....	29
Disposición Adicional T. Parejas de hecho.....	30
Artículo T. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.....	30
TIEMPO DE TRABAJO.....	31

Artículo 20. Jornada Laboral.	31
Artículo 21. Vacaciones.	32
Artículo 29. Horas extraordinarias.	33
Artículo I. Registro de jornada.	34
<i>Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.</i>	<i>34</i>
Artículo J. Servicio de guardias.	35
Artículo K. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo en días festivos	36
GRUPOS PROFESIONALES Y CONTRATACIÓN.	38
Disposición preliminar primera.	38
Título de convenio.	38
Artículo 4. Ámbito temporal.	38
Artículo 10. Período de prueba de ingreso.	38
Artículo P. Conversión de contrato de obra y servicio en contratos indefinidos.	39
Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la Opinión pública.	40
Artículo 17. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción	41
Artículo Q. Contratos formativos y prácticas no laborales.	42
Artículo R. Subcontratación	47
Artículo S. Subrogación de servicios.	47
Artículo T. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.	48
Artículo U. Observatorio Sectorial TIC	49
Artículo 15. Grupos Profesionales.	50
Artículo V. Naturaleza salarial de los complementos ex salario base y ex plus convenio.	53
ANEXO I. TABLAS SALARIALES	54
Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.	54
Área 2. Consultoría, desarrollo y sistemas.	54
Área 3. Estudios de mercado.	55

GRUPO GENERAL.

Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.

1. Conforme al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia y antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.
Las empresas, siguiendo el sistema de clasificación profesional definirán, previa consulta y acuerdo con la representación sindical, la carrera profesional de los diferentes puestos de la empresa.
3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.
Las empresas publicitarán en su intranet las vacantes en los diferentes puestos de trabajo para que las personas trabajadoras de la empresa puedan solicitar su inclusión en dicho proceso.

Artículo 14. Bolsa de estudios.

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 300 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior, salvo en la primera petición después de la incorporación en la empresa, y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 18. Trabajos de Grupo o Nivel Superior.

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel del trabajador. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.
No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en un grupo y nivel superior será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.
4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

Siguiendo lo establecido en el artículo 23. 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas que sean afectadas por un proceso de movilidad funcional deben recibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, considerando los desplazamientos como cambio de provincia:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Empezando el permiso en día laborable para la persona trabajadora
- b) Dos días laborales por el nacimiento o adopción de un hijo/a a disfrutar inmediatamente de las semanas obligatorias de la baja de maternidad/paternidad para la persona trabajadora.
- c) Cinco días laborables en los casos de fallecimiento de familiar de 1er grado, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos. Empezando el permiso en día laborable para la persona trabajadora
- d) Tres días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- e) Tres días laborables que podrán ser no consecutivos, mientras dure la causa que da derecho al permiso, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- f) Por el tiempo indispensable, para visitas médicas propias o acompañamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- g) Un día laborable, en caso de cirugía ambulatoria/procedimientos diagnósticos intervencionistas que no precisen reposo domiciliario tanto como para el propio trabajador y hasta familiares de 2º de consanguinidad o afinidad.
- h) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- j) Para realizar gestiones relacionadas con la prestación por desempleo durante los periodos de inactividad del personal con contrato Fijo Discontinuo, siempre y cuando le citen en un horario que coincida con su jornada laboral.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y en el presente convenio.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, educación maternal y parental y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Para ambos progenitores.
- m) Conforme a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos **retribuidos** necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En el caso de los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Artículo 23. Permisos sin sueldo.

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de dos meses y por una sola vez cada año.
2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en un máximo de cuatro períodos de hasta quince días naturales, uno en cada trimestre del año.
3. Las personas trabajadoras solicitarán cada periodo, indicando la duración del mismo, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de su disfrute.
4. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

- Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.
- Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas
- Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.
2. Las empresas afectadas por este Convenio complementaran las bajas por IT ya sea por enfermedad común como por enfermedad profesional o accidente laboral hasta el 100% del salario total desde el primer día y hasta los 18 meses, prorrogándose hasta la resolución del tribunal médico.

Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

1. Los tiempos de desplazamiento por razones de servicio tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo.
2. En los viajes de servicio en los que se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, el alojamiento correrá por cuenta de la empresa. En el caso que el desayuno no esté incluido se compensará por la empresa bajo justificación del mismo.
3. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán los que a continuación se indican:
 - a) Dieta completa. Comprende una jornada completa con pernocta o regreso a domicilio a partir de las 21:00.
 - 60,00 euros
 - b) Media Dieta con regreso a domicilio antes de las 21:00.
 - 30,00 euros
 - c) Media dieta de tarde. Se inicia a partir de las 16:00, con pernocta o regreso a domicilio a partir de las 21:00.
 - 35,00 euros
4. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan fuera de territorio español serán los que a continuación se indican:
 - a) Dieta completa internacional.
 - 100,00 euros
5. En los desplazamientos realizados en vehículo aportado por la propia persona trabajadora la empresa abonará 0,24 euros por kilómetro.
6. La empresa abonará los peajes y aparcamientos necesarios para el correcto cumplimiento del servicio asignado.
7. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso

- de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.
8. Adicionalmente, en los desplazamientos que se produzcan fuera de territorio español, la empresa proporcionará, como mínimo, a la persona trabajadora:
- a) Visado de trabajo, si es necesario.
 - b) Seguro de visado. Schengen, si es en Europa.
 - c) Seguro de viaje internacional con, al menos, las siguientes coberturas:
 - Asistencia médica y sanitaria.
 - Repatriación o transporte sanitario de heridos o enfermos.
 - Regreso anticipado por hospitalización o fallecimiento de un familiar.
 - Prolongación de estancia en hotel por prescripción médica.
 - Pérdidas materiales.
 - Pérdida de servicios contratados.
 - Accidentes en medios de transporte.

Artículo 33. Excedencias.

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, la persona trabajadora 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.
La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o ms personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo área y grupo profesional.

No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **21** meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de **24** meses si se trata de categoría especial.

Artículo 39. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.
2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de estas.
3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad
4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento
5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

«Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias».

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

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 del feto, 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, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
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 del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante

la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»
6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: «2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:
 - De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
 - De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
 - De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
 - De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
 - De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
 - De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
 - De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.»

7. De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de los Trabajadores, sean designados por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
8. Se entiende que son normativa específica para el sector, El Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y

El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
 2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
 3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.
9. Conforme al tenor literal del vigente artículo 22 y apartados 1 a 2 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales

«Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.
 2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud».
10. En base al art. 22.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se dará especial atención a la vigilancia de la salud en aspectos como:
- Síndrome del Túnel Carpiano
 - Sedentarismo, sobrepeso y obesidad
 - Problemas traumatológicos y fisioterapéuticos
 - Enfermedades oculares y síndrome visual informático
 - Hipersensibilidad electromagnética
 - Estrés y trastornos mentales

11. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo. La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores y las secciones sindicales.
12. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a realizar las gestiones que sean necesarias ante las autoridades y entidades competentes para conseguir la creación de Centros de Primeros Auxilios Sanitarios y urgencias en los polígonos tecnológicos e industriales donde estén ubicadas empresas del sector

Artículo 39 bis. Pausas en PVD.

1. Con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.
2. La empresa podrá organizar la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio.

Artículo M. Reducción de jornada.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 18 jornadas completas naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso por cuidado de un menor, preavisando este hecho con al menos 15 días naturales de antelación. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará proporcionalmente al número de hijos o hijas.
La reducción de jornada o su sustitución por jornadas completas es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante guardador o acogedor.
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
2. En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
4. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas a solicitud del trabajador.
Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento interno.
5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderán al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.
La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo N. Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Artículo O. Flexibilidad horaria.

Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo, siempre que técnicamente el puesto de trabajo lo permita y con las limitaciones pactadas a través de la negociación colectiva.

Los adelantos o retrasos en el horario de entrada y salida se compensarán según lo establecido en la negociación colectiva, respetándose en todo momento los horarios de comida.

Artículo 40. Igualdad de género y Planes de igualdad.

1. Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.
Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este artículo, que deberá ser asimismo objeto de negociación.
3. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.

- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Protección a las víctimas de violencia de género

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro Salarial.

Se atenderá al desarrollo reglamentario sobre los diagnósticos, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

Artículo 40+I. Comisión Sectorial de Igualdad de Género.

1. Para la correcta aplicación del Convenio en torno a la igualdad de oportunidades, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo. Tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad y propuestas de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo.
2. La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio. Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.
3. La Comisión de Igualdad de Género celebrará, al menos, tres reuniones cada año. Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de **X** horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma. Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

Artículo 40+II. Brecha digital de género.

Las empresas realizarán un estudio de brecha digital de género con el fin de conocer los factores que la originan y eliminar las discriminaciones que de ella se derivan.

A través de la negociación colectiva se establecerán unos indicadores cuantitativos para el cálculo de la brecha que recojan, entre otras cuestiones, información sobre:

- a. Necesidad formativa o habilidad tecnológica según el puesto de trabajo.
- b. Capacitación o nivel de estudios tecnológicos del personal desagregado por sexos y categorías o grupos profesionales.
- c. Presencia de mujeres en cada grupo profesional o categoría analizados.

Las empresas establecerán medidas concretas para que las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para el ejercicio de las funciones y tareas no supongan discriminación directa o indirecta por razón de género, sin perjuicio de los derechos de información y las medidas pactadas en la negociación de los diagnósticos de situación y planes de igualdad.

Artículo 40+III. Igualdad en la retribución.

1. Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa, sin perjuicio de los derechos de información pactados en la negociación de los diagnósticos de situación y planes de igualdad.

Este registro se actualizará anualmente, informando puntualmente a la Representación Legal de los trabajadores de las posibles modificaciones y sus causas.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinte por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 40+IV. Acoso sexual.

Las empresas deberán desarrollar medidas dirigidas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

De acuerdo con lo establecido legalmente, a través de la negociación colectiva se establecerán los procedimientos de denuncia, instrucción y resolución de los casos. De la apertura de los expedientes se informará a la Representación Legal de los trabajadores, respetando la protección de datos y siempre bajo el principio de confidencialidad.

Toda persona concedora de un caso de acoso sexual o por razón de sexo está obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa a través de los cauces establecidos.

Los procedimientos acordados garantizarán la protección de la persona denunciante y la posible víctima a través de medidas cautelares que en ningún caso supondrán menoscabo de sus derechos o cambios en sus condiciones laborales.

Los procedimientos acordados serán públicos a fin de que todo el personal de la empresa esté informado de los cauces de denuncia y del compromiso con la erradicación de este tipo de situaciones

Artículo 40+V. Violencia de Género.

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán 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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, la trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días.
2. Las trabajadoras víctimas de violencia de género en caso de verse obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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.
En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
La empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras durante 12 meses. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán 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.
3. Las trabajadoras podrán suspender su contrato de trabajo por decisión propia en caso de que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de un año, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Las trabajadoras podrán extinguir su contrato por decisión propia en caso de que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
5. Serán considerados nulos los despidos a los que se refiere el artículo 53, apartados 2 y 4 del ET en los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos legalmente para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
6. Tanto en los contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato a las víctimas de violencia de género.
7. La duración del periodo de prueba se interrumpirá para las víctimas de violencia de género si existe acuerdo entre ambas partes.

Artículo XX. Formación

El sector tiene una labor fundamental en el impulso de los procesos de digitalización de la economía española. Para poder liderar dichos procesos, la formación de los y las trabajadores se convierte en un aspecto fundamental.

En este sentido, las partes firmantes de este convenio entienden la formación como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, imprescindible para adecuar sus capacidades y conocimientos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por las personas trabajadoras directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su progresión personal.

1. Las empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de las habilidades y competencias y la carrera profesional de sus plantillas. Para ello fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional como factor de competitividad e innovación para lo cual, se estima necesario que cada entidad establezca planes de formación por función donde se determinen la relación de cursos u acciones formativas obligatorias y necesarias para el desempeño de cada puesto de trabajo. En este sentido la formación se impartirá durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos organizados por la empresa que se programen fuera de la jornada laboral, dicho tiempo de formación será considerado como tiempo efectivo de trabajo y será compensado como licencia retribuida o como horas extraordinarias.
2. Las empresas durante la planificación de la formación deberán tener en cuenta la reserva de acciones formativas para atender a las necesidades de formación de las personas trabajadoras en situación de desasignación, *los contempladas en excedencia según el 46.3 del ET* o que reingresen tras periodos de excedencia, bajas de larga duración de IT y así reforzar su rápida y adecuada integración en su actividad profesional.
3. En aplicación de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, en el caso de asistencia a cursos de formación profesional, se tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo. A tal efecto, las personas trabajadoras podrán solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas de forma que la empresa pueda establecer la adaptación de su jornada para facilitar la asistencia a los mismos.

Para justificar la solicitud, se presentará la documentación que acredite la realización de la formación y los horarios de presencia en el centro de formación.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para acudir a exámenes, incluyendo el desplazamiento, cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, acreditación o carnet oficial, incluidos todos los tipos de permisos de conducción.

Las personas que cursen los estudios anteriormente indicados podrán solicitar un permiso de hasta cinco días sin retribución para la preparación de los correspondientes exámenes, previa justificación de tener formalizada la matrícula.

Dicha solicitud deberá realizarse con una antelación de 30 días y deberá ser contestada por escrito antes de 20 días desde su solicitud para facilitar la organización del trabajo de empresa y trabajador/a.

5. En los casos en los que el personal quiera asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional de cara a optar a un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, se tendrá derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, se considere como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia a las clases correspondientes.
6. Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia a un curso especializado dentro de su profesión, en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario.
En el supuesto de que dicho curso lleve aparejada la obtención de un certificado, este se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.
7. En cualquier caso, se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación para todas aquellas personas que estén participando en procesos de promoción profesional en la empresa.

Artículo XX+1. Comisión de Formación

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión de Formación de carácter paritario que será la encargada de mejorar y desarrollar los planes de formación de la empresa.

Los miembros de la parte sindical de esta comisión serán designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todos los centros de trabajo de la empresa. En todo caso, formarán parte de esta comisión los delegados y delegadas de las secciones sindicales con representación en la empresa

Las competencias y normas de funcionamiento de la Comisión de Formación serán acordadas por las partes, pero en todo caso, tendrán las siguientes funciones:

1. Participar en la detección de necesidades formativas y una propuesta de plan de formación.
2. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución, sobre la formación profesional en la empresa. En este sentido, se establecerá la calidad y el contenido mínimo que debe

tener la información que las empresas entregan a la RLT, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no, con el objeto de minimizar las discrepancias que puedan surgir entre ambas partes.

3. Realizar seguimiento del plan de formación en la empresa de forma cuatrimestral.
4. Evaluar la calidad y oportunidad de la formación realizada.
5. Recibir información sobre todas las solicitudes de permisos individuales de formación (PIF) y, en su caso, de las causas de denegación.
6. Elaborar un protocolo para el disfrute efectivo del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación: tiempo de preaviso, plazo de concesión, criterios temporales de asignación...
7. Recibir información sobre todas las personas que realizan prácticas en la empresa, persona responsable de sus tutorías, formación que van a recibir y puesto de trabajo en el que realizarán las prácticas, así como los convenios que las regulen.
8. Recibir información sobre todos los contratos de formación que se realicen, tanto los de trabajo en prácticas como los de formación y aprendizaje. La información incluirá los acuerdos para la actividad formativa, indicando al menos el puesto de trabajo a desempeñar, el contenido de la actividad formativa y la persona responsable de la tutoría.
9. Analizar las discrepancias surgidas entre las empresas y sus respectivas RLT con relación a la formación (bolsa de estudios, formación que se realiza en las empresas, aplicación del artículo 23 del ET, solicitud de permisos individuales de formación, etc.)

Artículo XX+2. Comisión paritaria de formación sectorial.

Las partes firmantes del presente Convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional, así como los relativos a la actualización de la clasificación profesional regulada en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Las funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial serán:

- a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- b) Proponer orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos

- sectoriales.
- c) Establecer la calidad y el contenido mínimo que debe tener la información que las empresas entregan a la RLT, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no, con el objeto de minimizar las discrepancias que puedan surgir entre ambas partes. En este sentido, las partes acuerdan:
- i. Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas: nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
 - ii. Colectivos destinatarios (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción (cuántas personas va a haber en cada grupo).
 - iii. Calendario previsto de ejecución. La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es “previsto” por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLT.
 - iv. Medios pedagógicos: identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector...
 - v. Criterios de selección de los/las participantes: debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios que discriminen ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.
 - vi. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. Se debe entregar la dirección “prevista” con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLT.
 - vii. Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente: cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.
- d) Proponer mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- e) Elaborar propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores según la clasificación profesional establecida.
- f) Mediar en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas. En este sentido, y para facilitar la negociación en el ámbito de la empresa, se establecerán los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional.
- g) Poner en conocimiento de las empresas la oferta de formación profesional para el empleo que se realice para el sector.
- h) Difundir las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo.
- i) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito sectorial.

- j) Elaborar propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.
- k) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- l) Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y la formación no formal relacionadas con las ocupaciones del sector.
- m) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
- n) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
- o) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.
- p) Promover y difundir entre las empresas y la RLT, el uso del crédito de formación asignado anualmente a cada empresa y que se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Las personas que representan (vocales y suplentes) a las organizaciones sindicales miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de formación (u organismo equivalente que la sustituya) disfrutarán de permisos retribuidos en sus empresas por el tiempo necesario para preparar las reuniones, asistir a las mismas y desplazarse.

Con el fin de dar cumplimiento a las funciones antes descritas, las empresas informarán, con motivo de la elaboración de los planes de formación anuales, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua sobre aquellas necesidades y propuestas formativas que consideren oportunas, con el fin de que puedan ser analizadas y presentadas a la FUNDAE y al Servicio Público de Empleo Estatal. Asimismo, enviarán a esta Comisión resumen de los planes de formación anuales y balance de los planes de formación del ejercicio anterior.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales, actualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo está en proceso de adecuación y transformación de dichas estructuras.

[Artículo YY. Seguros.](#)

Las empresas en el ámbito del presente convenio deberán contratar para la totalidad de la plantilla en alta y el personal con contratos de formación en prácticas, contrato para la

formación y aprendizaje y becarios un seguro para el caso de accidente laboral que cubra la incapacidad temporal y la asistencia sanitaria.

Adicionalmente deberá contratarse un seguro para toda la plantilla y personal becado para el caso de fallecimiento, incapacidad parcial, incapacidad absoluta, incapacidad permanente total o gran invalidez. La cuantía de este seguro deberá ser de al menos un salario bruto anual de la persona asegurada. Estos seguros deberán tener cuantías adicionales para los casos de accidente laboral y enfermedad profesional de un 50% sobre la póliza en otros casos.

Artículo YY+1. Familias Mono Parentales.

Se entiende como familia monoparental la familia en la solo hay una única persona progenitora, tutora, acogedora o adoptante, que conviva con uno o más hijos o hijas a su cargo, no tiene ninguna relación matrimonial o unión estable de pareja, de acuerdo con la legislación civil.

En el caso de las familias monoparentales con descendientes naturales o en acogida menores de 18 años podrán optar a las siguientes condiciones.

- Ampliación del permiso sin sueldo a 3 meses a disfrutar fraccionado por semanas completas en periodo de vacaciones escolares.
- Permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos o hijas o en acogida menores de 18 años.
- Preferencia en la concesión del Teletrabajo.
- Preferencia en la elección de vacaciones en periodo escolar.
- Si el calendario laboral de la empresa tiene horas o días de libre disposición, estos se podrán disfrutar en dos medias jornadas. En caso de no tener horas o días de libre disposición o ser menos de 3 días, se podrá disfrutar en medias jornadas hasta 3 días de vacaciones y/o libre disposición.

Artículo YY+2. Anticipos.

1. La plantilla con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo de una parte o el total de las pagas extras devengadas hasta el momento de la solicitud. La paga extra devengada se entiende como la paga del mes completo, independiente del día del mes en curso. El abono de esta no podrá demorarse más de 7 días desde la solicitud. Estas solicitudes, que serán atendidas por orden de solicitud, podrán se denegadas a partir del 50% de la masa salarial de la paga extra. En el mismo caso de antigüedad, se podrá solicitar el adelanto de la paga mensual por dos veces en cada semestre.
2. Anticipo reintegrable. Al personal con un año de antigüedad en la empresa se le concederá un anticipo por cuantía máxima de 6 mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

- Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- Circunstancias críticas familiares.

- Gastos ocasionados por incendios, robos, etcétera, que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- Cualquier otra circunstancia análoga cuya finalidad sea atender necesidades perentorias justificadas.
- Adopción de hijos.
- Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- Gastos ocasionados por cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- Cualquier situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

La **amortización** se realizará mediante el descuento en nómina del **10%** de todas las percepciones salariales.

Este préstamo será atendido por orden de solicitud y podrá ser denegado cuando se supere el 10% de la masa salarial anual.

Artículo XXX. Derechos Digitales.

1. Los empleadores y representantes de los trabajadores deberán aprobar un protocolo para determinar cuál es el uso razonable por parte de los empleados de los medios digitales puestos a su disposición por medio de los empleadores. El protocolo de actuación deberá ser conocido por los trabajadores y en el mismo se garantizará el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, tal como recoge el artículo 87 de la LOPD. En especial, el uso de datos personales de la persona trabajadora requerirá su consentimiento expreso y deberá ser informado de la finalidad del uso de sus datos y del tratamiento que se vaya a realizar con los mismos.
2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones. Por ello los empleadores, con audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborarán una política interna dirigida a los trabajadores, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral reconocido en el artículo 88 de la LOPD. En especial, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como, en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.
3. Los empleadores deberán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras, así como a sus representantes, acerca de los dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Todo ello dirigido a garantizar el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo reconocido en el artículo 89 de la LOPD.
4. Los empleadores deberán informar con carácter previo a las personas trabajadoras, así como a sus representantes, de forma expresa, clara e inequívoca acerca de la existencia y características de los dispositivos de geolocalización, así como de los derechos que pueden ejercer como son el derecho de acceso, rectificación y limitación del tratamiento y

supresión. Todo ello dirigido a garantizar el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral reconocido en el artículo 90 de la LOPD.

Artículo YYY. Teletrabajo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

1. Definición y ámbito de aplicación. El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular o bien combinar éste con el trabajo en las instalaciones de la empresa, horas o días a la semana.

También se considerará teletrabajo modalidad de trabajo que permite a la persona, establecer dónde desarrolla su jornada laboral; bien desde su domicilio, instalaciones dotadas de tecnología o centros coworking, desde centros interconectados con la sede principal de la empresa o de manera móvil o itinerante; debiendo comunicar cada ubicación de forma expresa y solicitar una autorización, para la comprobación de su idoneidad.

El teletrabajo igualmente es una opción de trabajo que permite a la persona desarrollar su jornada laboral en un centro perteneciente a una red concertada con terceros, que podrá elegir por razón de proximidad a su residencia o domicilio habitual.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

La regulación contenida en este artículo aplicará a todos los teletrabajadores sin excepción. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

2. Carácter voluntario. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo” que se formalizará por escrito.

En ambos casos, el empresario entregará al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la directiva 91/533/CEE, que comprende informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc. Las especificidades del teletrabajo normalmente requieren informaciones escritas complementarias sobre cuestiones tales como el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla.

Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla.

El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

3. Condiciones de empleo. En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.
4. Protección de datos. El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos.

Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

- Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet.
 - Las sanciones en caso de incumplimiento.
5. Vida privada. El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización.
 6. Equipamientos. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, los equipos informáticos y las herramientas que conlleva la realización del trabajo a distancias tales como programas utilizados, mobiliario adecuado a los estándares de ergonomía y seguridad en materia de protección de riesgos laborales, material de oficina, etc. salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Toda la cuestión de medios, recursos y gastos para la implantación de esta modalidad no podrán recaer de ninguna manera en la persona trabajadora.

Si el teletrabajo se realiza regularmente (se define como tal, cuando el empleado desarrolla más del 20% de su jornada laboral fuera de los locales de la empresa) el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo. Tales conceptos a compensar tendrán que ver con los gastos de electricidad, calefacción, aire acondicionado, conexión de datos, mobiliario, material de oficina o utilización de espacios.

El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

7. Salud y seguridad. El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

8. Organización del trabajo. En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo.

Preferiblemente las personas en teletrabajo tienen que estar adscritas a un turno de trabajo u horario en las condiciones convencionales o individuales pactadas y tienen las mismas condiciones que una persona trabajadora en los locales de la empresa. Por tanto, no deben generarse diferencias en la exigencia de prestación cambiando la prestación horaria (tiempo de trabajo) por tareas o cantidad de trabajo que pueda establecerse discrecionalmente y suponga a la postre un incremento del tiempo y cargas de trabajo.

La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa.

Aquellas personas que estén adscritas a esta modalidad se les aplicarán las vacaciones, permisos retribuidos regulados y las licencias por la normativa legal y en el acuerdo convenio colectivo de igual manera que en la modalidad presencial.

Se garantizará que el teletrabajo no altere la jornada habitual, ya sea ésta completa, parcial, con reducción o flexibilidad horaria, lo que conllevará los correspondientes descansos y/o pausas retribuidas. El horario del trabajador o trabajadora a distancia estará especificado y claramente identificado en el acuerdo de trabajo a distancia.

Se evitará la prolongación de la jornada y/o la realización de horas extraordinarias, que se regularan en base al artículo 29 de este convenio.

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

9. Formación. Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Los teletrabajadores reciben una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El

supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

10. Derechos colectivos. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

11. Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de este último, o el acuerdo de teletrabajo, a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

12. Las personas teletrabajadoras podrán acogerse a las medidas de conciliación legalmente establecidas en este convenio, las mejoras de estas medidas que se puedan efectuar a través de la negociación colectiva en las empresas han de ser siempre extensivas a las personas que realizan su trabajo teletrabajando. El teletrabajo puede facilitar la conciliación, pero no debe de ser considerada como una medida más; es por ello que el teletrabajo no puede en ningún caso suplantar las medidas de conciliación corresponsable, ni alterar los planes de igualdad aprobados en cada empresa

Artículo ZZZ. Jubilación.

1. Jubilación anticipada. Las personas trabajadoras que se jubilen antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.
2. Edad de Jubilación. Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, fomentar las nuevas contrataciones o cualesquiera otras medidas que se dirijan a mejorar la calidad del empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia de la persona trabajadora, y siempre que reúna las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:
 - a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener

derecho a percibir al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

- b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:
- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
 - Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación de una empleada/o con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa, sea promovida/o a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora que se haya jubilado.

Disposición Adicional T. Parejas de hecho

Parejas de hecho: Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas o uniones de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia en aquellas poblaciones donde no exista registro, como sería un acta notarial de manifestaciones.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Artículo T. Extensión de los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las uniones estables de pareja.

Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas o uniones de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia en aquellas poblaciones donde no exista registro, como sería un acta notarial de manifestaciones.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada Laboral.

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.760 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. Las Empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de jornada intensiva en los meses de julio y agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y cinco horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.
3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.
4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.
5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente, permitiendo una flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de las personas trabajadoras. En el inicio de la jornada, se permitirá una flexibilidad de hasta 2 horas sobre el horario de entrada. Si está contemplado horario de comida, se permitirá una flexibilidad desde 30 minutos hasta las 2 horas. Finalmente, el horario de salida se calculará en función de la hora de entrada y el tiempo real dedicado a la comida
6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, excepto durante el período de jornada intensiva establecido en la empresa origen, en el que se acogerá al horario de jornada intensiva determinado en dicha empresa origen. En todo caso, para las personas trabajadoras desplazadas a otra empresa, para el cómputo de las horas trabajadas mensualmente se respetará las existentes en su empresa de origen.
7. Descansos: cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera igual o mayor a 6 horas, dicho descanso será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo.
8. Las jornadas laborables de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. Sin afectar a la jornada ordinaria máxima de trabajo en el cómputo anual.

Artículo 21. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este Convenio disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.
No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas.
2. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Las empresas contestarán por escrito a la propuesta de vacaciones efectuada por el trabajador dentro de los quince días siguientes a la recepción. Si no se emite dicha respuesta en este plazo de tiempo, la solicitud se entenderá aceptada por la empresa.
3. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.
4. Las vacaciones se podrán fraccionar en varios periodos a petición de la persona trabajadora y previo acuerdo con la empresa.
5. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro de cada año natural, salvo pacto colectivo existente en la empresa.
6. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado 3 anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
7. Una vez conocido el periodo vacacional, de producirse cambios a solicitud de la empresa y que hayan sido aceptados por la persona trabajadora: las empresas tendrán que compensar tanto los gastos que el cambio pueda ocasionar, como el posible sobrecoste que pueda comportar para la persona trabajadora. Las empresas compensarán, asimismo, con un día adicional de vacaciones, por cada cuatro días o fracción que hayan variado sobre la planificación original.
8. En la elección del periodo vacacional, tendrán preferencia:
 - a. Padres/madres separados/divorciados, que podrán disfrutarlas en el periodo en que tengan asignado al niño/a por sentencia o convenio regulador.
 - b. Víctimas violencia de género
9. El periodo vacacional de matrimonios y parejas de hecho, que trabajen en una misma empresa, será distribuido de manera que ambas personas trabajadoras podrán coincidir como mínimo la mitad de sus vacaciones.
10. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro de cada año natural, salvo pacto colectivo existente en la empresa.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:
 - a. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
 - b. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
 - c. Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.
2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.
3. La Dirección de la empresa registrará las horas extraordinarias en el registro horario e informará periódicamente, al menos de forma mensual, a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
4. Tendrá consideración de horas extraordinarias todo exceso de jornada ordinaria diaria indicada en el calendario laboral del centro de trabajo, no pudiendo superarse ni la jornada diaria máxima del centro de trabajo sin registrarse y compensarse las horas extraordinarias generadas, salvo las que se generen en concepto de turno, guardia, disponibilidad o distribución irregular de la jornada recogidas en la legislación o en acuerdo colectivo.
5. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100 si se realizan en días laborables o del 100% si se realizan en fin de semana o festivo y de 150% horas en festivo especial. En caso de acordarse una compensación económica esta no podrá ser menor que el salario correspondiente a 1,75 horas por hora ordinaria si se realizan en días laborables, o de 2 horas si se realizan en fin de semana o festivo, y de 2,5 horas en festivo especial. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente. El abono deberá realizarse, salvo acuerdo contrario, en la nómina del mes siguiente al que se realizan las horas a abonar.

Artículo I. Registro de jornada.

1. Las empresas adscritas al presente convenio, con el fin de cumplir con el artículo 34.9 del ET, se comprometen a la implantación de un sistema de «registro diario de jornada» objetivo, fiable y accesible, así como plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además de con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y similares, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora y la legislación laboral vigente.
2. El modelo de «Registro diario de jornada» a implantar, teniendo en cuenta las características propias de las empresas del sector, será preferentemente telemático y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación, así como respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen.
3. Las aplicaciones que se adopten para realizar el registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias y no será obligatorio su uso en dispositivos propiedad del trabajador, sino sólo en aquellos que hayan sido proporcionados por la empresa. Cuando dichas personas no tuvieran ningún dispositivo puesto a su disposición por la empresa para el registro, se deberá proporcionar un medio alternativo para poder llevarlo a cabo, habiendo de ser informada la RLT de esta circunstancia.
4. Los datos motivo de registro serán como mínimo aquellos contemplados en el mencionado artículo 39.9 del ET, es decir, la hora de inicio y la hora de fin, así como una forma clara de identificación del trabajador a que corresponde. Además, se incluirá la fecha a la que corresponde el registro.
5. Cuando por motivos de trabajo se realicen viajes o desplazamientos, la hora de inicio se considerará que es la de inicio del viaje, al igual que la de fin.
6. El registro de jornada no eximirá a la empresa de realizar el registro de horas extraordinarias, que debe ser puntual y constituye una práctica desaconsejable, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 29 del presente convenio.
7. Con carácter mensual la empresa facilitará a la RLT y a la persona trabajadora, mediante soporte informático que permita su tratamiento, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en los artículos 10.2 y 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

8. *Igualmente, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria funciones de vigilancia sobre la implantación del Registro de Jornada Art 34.9. Las empresas comunicarán a la comisión todos*

los acuerdos de empresa de registro diario de jornada que se vayan suscribiendo a los efectos del oportuno seguimiento y control.

Artículo J. Servicio de guardias.

1. Disposiciones generales. Con el fin de que las empresas puedan cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que vienen impuestos por las características propias del servicio contratado, la Dirección de la Empresa, previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer un servicio de guardia presencial o no presencial, en fin de semana, festivos o en días laborales fuera del horario habitual de trabajo de la persona, con el fin de atender las incidencias que pudieran presentarse en los servicios contratados por los clientes y que se consideren necesarios.

En la realización del servicio de guardias se respetarán siempre los periodos de descanso entre jornadas y descanso semanal legalmente establecidos.

Para cada servicio de guardia se pactará un calendario de guardias de al menos 3 meses, procurando distribuir de forma equitativa los fines de semana, festivos y festivos especiales entre las personas adscritas a dicho servicio.

2. Estructura. El servicio de guardia tiene dos componentes principales que deberán ser compensados de manera independiente:

- a. Disponibilidad: Es el período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en que el personal afectado estará permanentemente localizable mediante medios de localización remota proporcionados por la Empresa. La disponibilidad se contabiliza en días en función de la necesidad del servicio.

- b. Intervención de guardia: Es el tiempo empleado en la resolución de una incidencia, ya sea de forma remota o presencial. Una vez recibida la solicitud de servicio, empieza a contar el tiempo de la intervención para su resolución.

En caso de no poder solventarse remotamente la incidencia, el personal asignado podrá desplazarse hasta el lugar de la incidencia.

Los tiempos de desplazamiento se incluyen en el cómputo del tiempo de la intervención.

Las intervenciones que requieran desplazamiento se compensarán, previa la oportuna justificación, incluyéndose todos los gastos generados en caso de desplazamiento y manutención.

Las intervenciones se contabilizarán en horas en función de la necesidad del servicio, siendo una hora (1h) la compensación mínima a percibir.

3. Compensación de las guardias. Las guardias se compensarán en dos conceptos:

- a. Disponibilidad

- i. Precio disponibilidad día laborable.
- ii. Precio disponibilidad fin de semana y festivo.
- iii. Precio disponibilidad semana completa.
- iv. Precio disponibilidad festivo especial.

- b. Intervención.

La persona trabajadora podrá elegir la forma de compensar el tiempo dedicado a las intervenciones en guardia entre estas dos modalidades:

i. Económicamente, en cuyo caso los valores serán los siguientes:

1. Laborable: 1,75 veces salario de una hora.
2. Fines de semana y festivos: 2 veces salario de una hora.
3. Festivos especiales: 2,5 veces salario de una hora.

El abono deberá realizarse, preferentemente, en la nómina del mes siguiente al que se realizan las horas a abonar y como máximo en los 2 meses siguientes.

ii. En tiempo libre, en cuyo caso los valores serán los siguientes:

1. Laborable: 1,75 veces por hora trabajada.
2. Fines de semana y festivos: 2 veces por hora trabajada.
3. Festivos especiales: 2,5 veces por hora trabajada.

Se compensará en los 4 meses siguientes a su realización.

4. Denominación de los días de guardia.

- a. Festivos especiales: Se consideran festivos especiales: 24, 25, 31 de diciembre; 1, 6 de enero.
- b. Festivos: Son las fiestas locales, autonómicas y estatales indicadas en el Calendario Laboral, a excepción de las indicadas en el apartado anterior.
- c. Día de fin de semana (sábados y domingos). Si coinciden con un festivo especial, a efectos de compensación prevalece el tratamiento de festivo especial.

La empresa debe facilitar el registro de las intervenciones incluyéndolo dentro del registro horario quedando debidamente identificada la causa.

5. Entre el final de una intervención y el comienzo de la jornada siguiente mediarán, como mínimo 6 horas. Si estas horas ocupan parte de la jornada de trabajo siguiente, no serán recuperables. Cuando las intervenciones realizadas en un intervalo de 12 horas supongan más de 6 horas de trabajo, continuadas o no, deberán mediar 12 horas entre el final de la última intervención y el comienzo de la jornada siguiente. Si estas horas (6 ó 12) ocupan parte de la jornada de trabajo siguiente, dicha parte de la jornada no será recuperable.

Artículo K. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo en días festivos

1. Régimen de trabajo a turnos.

Se establecen tres sistemas distintos:

- a. Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe por la noche y durante el fin de semana, por lo cual, implica dos turnos: uno de mañana y uno de tarde.
- b. Sistema semi-continuo: el trabajo se interrumpe durante el fin de semana, por lo cual, supone tres turnos: mañana, tarde y noche, con el fin de semana de descanso.
- c. Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida a lo largo de las veinticuatro horas y durante todos los días de la semana, por lo cual, implica tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), como mínimo.

En cualquiera de los 3 sistemas descritos se podrá realizar turno de jornada partida de mañana y tarde con las siguientes limitaciones:

- a. El descanso para la comida no podrá ser superior a una hora.
- b. La jornada diaria en turno partido no podrá superar las nueve horas.
- c. Si se combina en una misma semana jornadas en horario continuado y jornadas partidas, éstas no podrán superar las ocho horas.
- d. Cualquier modificación de los puntos anteriores, por adscripción voluntaria, deberá constar por escrito y ser comunicada a la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

El sistema de trabajo continuo se organizará de manera que se garantice el disfrute del descanso semanal en sábado y domingo, al menos un fin de semana, en cada mes natural.

En el sistema de trabajo continuo, nadie permanecerá en el mismo turno más de siete días consecutivos, salvo adscripción voluntaria.

Las personas que realicen su actividad en régimen de trabajo a turnos deberán conocer sus turnos por trimestres naturales, con un mes de antelación, al menos.

Las personas que realicen su actividad en régimen de trabajo a turnos percibirán un Plus de Turnicidad mensual, adicional a cualquier otro, de al menos, el 15% del salario que corresponda al salario ordinario mensual (Salario Base + Plus Convenio + Complemento Personal + Antigüedad), sin que este plus pueda ser inferior a 150 euros brutos mensuales.

En cualquiera de los sistemas descritos, no se podrán alternar franjas horarias en una misma semana (de lunes a domingo).

A las personas que no hayan sido contratadas para la realización de turnos, no se les podrá aplicar el trabajo a turnos, salvo adscripción voluntaria.

2. Nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Cuando la empresa recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno, deberá informar de ello a la Autoridad Laboral y a la Representación Legal de las personas Trabajadoras.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

La nocturnidad se retribuirá con un incremento, adicional a cualquier otro, de al menos, el 25% del salario que corresponda al salario ordinario (Salario Base + Plus Convenio + Complemento Personal + Antigüedad) diario.

3. Sábados y/o Domingos. El trabajo en sábados y/o domingos se retribuirá con un incremento, adicional a cualquier otro, de por lo menos el 25% del salario que corresponda al salario ordinario diario.

Si coinciden con un festivo o festivo especial, a efectos de compensación, prevalece el tratamiento de festivo o festivo especial.

4. Festivos. Las personas que trabajen alguno de los 14 festivos determinados por la Ley, y los días no laborables marcados en este convenio tendrán una retribución, adicional a cualquier otra, de por lo menos el 50 % del salario que corresponda al salario ordinario diario.

Por pacto entre la empresa y estas personas, se fijará el día de fiesta alternativo a aquel que se debe trabajar, en el periodo comprendido entre treinta días antes y treinta días después, del festivo trabajado.

5. Festivos especiales. Tendrán consideración de días festivos especiales:
 - a. Turnos de mañana o tarde y en jornada partida del 24, 25, 31 de diciembre.
 - b. Turno de mañana o tarde y en jornada partida del 1, 5, 6 de enero.
 - c. Dos días adicionales, a definir en cada Comunidad Autónoma con la Representación Legal de las personas Trabajadoras del centro de trabajo o, de no haberla, con la plantilla de éste.

Por pacto entre la empresa y estas personas, se fijará el día de fiesta alternativo a aquel que se debe trabajar, en el periodo comprendido entre treinta días antes y treinta días después, del festivo trabajado.

Estos festivos especiales tendrán una retribución, adicional a cualquier otra, de por lo menos el 150% del salario que corresponda al salario ordinario (Salario Base + Plus Convenio + Complemento Personal + Antigüedad) diario, no pudiendo ser inferior a 120 euros por día trabajado.

GRUPOS PROFESIONALES Y CONTRATACIÓN.

Disposición preliminar primera.

Título de convenio.

Incluir expresamente a las empresas de Servicios de Informática tras la palabra Consultoría, que ya están en el Art 1.2 del ámbito funcional, o hacer un nombre más relacionado con las TIC (Tecnologías de la Información) que es como convencionalmente se llama a este Sector. Si es preciso quitar la palabra “empresas”.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Planteamos una duración de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2023 (2020-2023), manteniendo la plena Ultraactividad del texto como figura ya en el convenio actual.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 3 meses.

Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses.

Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 3 meses.

Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses.

Área de Estudios de Mercado:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 3 meses.

Grupo D: 3 meses.

Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales de obra o servicio determinado, o circunstancias de la producción.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo P. Conversión de contrato de obra y servicio en contratos indefinidos.

1. La conversión de los contratos en indefinidos se acreditará en el primer trimestre de cada año natural de vigencia del Convenio, y su efectividad será la de la fecha de la firma de la modificación o conversión del contrato.
2. Las empresas convertirán el 100% de los contratos de obra y servicios celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2016 a indefinidos dentro de los siguientes plazos:
 - i. Los contratos de obra y servicio celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2010 deberán convertirse en indefinidos el día 1 del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

- ii. Los contratos de obra y servicio celebrados hasta el 31 de diciembre de 2013 deberán convertirse en indefinidos antes del 31 de diciembre de 2021.
- iii. Los contratos de obra y servicio celebrados hasta el 31 de diciembre de 2016 deberán convertirse en indefinidos antes del 31 de diciembre de 2022.

Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la Opinión pública.

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel III del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador-Encuestador) será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad, se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato eventual de circunstancias de la producción, la terminación anticipada de las mismas tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:
 - a) Categoría profesional.
 - b) Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de los Trabajadores en las especialidades que ambas partes acuerden.
 - c) Turnos y Jornadas.
 - d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de los trabajadores y su representación sindical. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar un trabajador en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por un trabajador de la incorporación en un periodo máximo de 2 días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral del trabajador.

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de los trabajadores Fijos Discontinuos la empresa enviara a la representación legal de los trabajadores una relación de los trabajadores convocados.
5. Con el fin de facilitar la continuidad y estabilidad en el empleo, los trabajadores Fijos Discontinuos del perfil adecuado, tendrán prioridad en la asignación de trabajos sobre las contrataciones por obra y servicio por circunstancias de la producción siempre que cumplan los criterios de llamamiento citados en el punto 2 de este mismo artículo. No se podrá recurrir a los citados contratos siempre que existan Fijos Discontinuos del perfil adecuado en periodo de inactividad.
6. Cuando un trabajador esté en periodo de inactividad durante más de un año sin que la empresa haya efectuado un llamamiento al trabajo, el trabajador podrá reclamar el procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Artículo 17. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Para las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de Personal Administrativo y Especialistas de Oficina, se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15,1.b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del período máximo admitido por dicho precepto de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar los doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por una duración inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

Encadenamiento de contratos.

Los trabajadores que hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores indefinidos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Artículo Q. Contratos formativos y prácticas no laborales.

Se incluyen en este artículo los Contratos de Trabajo en Prácticas y los Contratos para la Formación y el Aprendizaje, regulados en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, además de las prácticas no laborales.

Las empresas deberán informar a la representación laboral del número y tipo de contratos formativos suscritos y/o convenios de prácticas y, anualmente, a la Comisión Paritaria de Formación, siguiendo lo establecido en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las personas contratadas bajo las modalidades establecidas en este artículo estarán sujetas a lo dispuesto a la ley de prevención de riesgos laborales y las normativas que la desarrollan.

1. Contrato de Trabajo en Prácticas:

- a) El contrato de trabajo en prácticas, regulado en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- b) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas. En este sentido, la empresa debe garantizar la existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello que facilite el aprendizaje en el puesto de trabajo y deberá reconocer entre sus funciones esta labor de tutorización para asegurar que la carga de trabajo le permite atender correctamente a la persona en prácticas.
- c) El contrato en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciéndose constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- d) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- e) Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

- f) Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato legalmente establecida. En las actividades estacionales la duración del contrato podrá interrumpirse al término del periodo de actividad y restablecerse cuando se reanude la misma, siempre dentro de las limitaciones temporales establecidas.
- g) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- h) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- i) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.
- j) La retribución del trabajador no puede ser inferior, durante el primer año de vigencia del contrato, al 65% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, ni al 80% de dicho salario durante el segundo año de vigencia. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que corresponda en función de la jornada pactada.
- k) A la terminación del contrato la empresa deberá entregar al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- l) Las empresas asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de esta modalidad de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida. A estos efectos, el periodo de prácticas desarrollado se considerará entre los méritos que la empresa ponderará en los procesos de cobertura de vacantes y en la contratación, en su caso, mediante la conversión de los contratos en prácticas en contratos indefinidos.

2. Contrato para la Formación y el Aprendizaje:

- a) El Contrato para la Formación y el Aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un

- contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- b) El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
 - c) Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo. A tales efectos, la empresa debe garantizar la existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello que facilite el aprendizaje en el puesto de trabajo y deberá reconocer entre sus funciones esta labor de tutorización para asegurar que la carga de trabajo le permite atender correctamente a la persona en prácticas.
 - d) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.
 - e) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - f) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
 - g) No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
 - h) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el párrafo siguiente, sin perjuicio de la

necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

- i) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- j) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.
- k) Asimismo, la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.
- l) En este sentido, la empresa certificará el tiempo y contenido de las prácticas realizadas al amparo de los Contratos para la Formación y el Aprendizaje en relación al cumplimiento por parte del trabajador o la trabajadora de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.
- m) Asimismo, la empresa facilitará y promoverá la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos estatal y autonómico.
- n) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 70 %, durante los primeros doce meses, o al 80%, durante los meses restantes, de la jornada máxima prevista en este Convenio Colectivo.
- o) Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- p) La retribución de las personas contratadas al amparo de esta modalidad no podrá ser inferior al resultado de aplicar al Salario de Convenio Colectivo para ese puesto de trabajo la misma proporción que la del tiempo de trabajo efectivamente contratado ni, en ningún caso, al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- q) En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa.
- r) Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta

modalidad formativa alternarán la contratación de mujeres y hombres siempre que sea posible.

3. Prácticas no laborales

- a) El objeto de las prácticas no laborales es la realización de una actividad formativa de carácter práctico, fuera del aula, en un entorno productivo real. Se incluyen en este epígrafe las prácticas para personas en periodo de formación. No se realizarán por parte de las empresas del sector de prácticas no laborales para titulados ya que, para este colectivo, se atenderá a lo establecido en el contrato de trabajo en prácticas.
- b) La realización de dichas prácticas en las empresas no dará lugar en ningún caso a sustitución de la prestación laboral de un puesto de trabajo, estando expresamente prohibida la sustitución de trabajadores/as por personas que realicen prácticas. Por ello, el programa formativo que preceptivamente acompañará la realización de cada práctica no podrá limitarse a definir tareas de un puesto de trabajo, sino que contendrá los objetivos de aprendizaje o un itinerario formativo.
- c) Las prácticas se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente o entidad que coordine las prácticas.
- d) El número de personas en prácticas nunca podrá exceder del 10 %. La empresa asignará un/a tutor/a por cada persona en prácticas, aunque en casos extraordinarios debidamente justificados podrán realizarse tutorías grupales sin que pueda excederse el número de 3 personas en prácticas por tutor. El tutor o tutora deberá estar accesible para que la persona que realiza las prácticas pueda consultar sus dudas y desarrollar sus tareas bajo supervisión. Dicha persona tendrá reconocida entre sus funciones esta labor de tutorización para asegurar que la carga de trabajo le permite atender correctamente a la persona en prácticas.
- e) Si a su término la persona que ha realizado las prácticas no laborales se incorporara a la plantilla, el tiempo de prácticas eximirá de la realización del período de prueba o lo reducirá en la parte que corresponda. Aquellas que no se incorporen a la empresa pasarán a formar parte de una bolsa de trabajo y tendrán preferencia a la hora de ser seleccionadas frente a quienes no hubieran desarrollado prácticas.
- f) A las personas que realicen prácticas no laborales les será de aplicación lo recogido en este convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, beneficios sociales, gastos de desplazamiento... No podrán realizar horas extraordinarias dado que su actividad en la empresa es meramente formativa y, si existieran turnos, se evitará que su jornada coincida con el horario nocturno o fines de semana y festivos. Tampoco podrán estar desarrollando su actividad sin la presencia de su tutor.
- g) La dirección de la empresa informará a la RLT del número y ubicación de las personas en prácticas, debiendo entregarles copia de los convenios firmados y la información correspondiente a la persona que realiza las funciones de tutoría para cada uno de ellos.

Artículo R. Subcontratación

La subcontratación puede ser estructural o coyuntural.

Estructural. Es aquella actividad que la Empresa principal no tiene total o parcialmente, buscando una empresa especializada que se encargue de su producción.

Coyuntural. Es aquella que responde a unos procesos de trabajo que de manera habitual se hace con recursos propios de la Empresa principal, pero que en ocasiones, por momentos puntuales de producción o de demanda, escasez coyuntural de mano de obra se hace con recursos ajenos de otras empresas subcontratadas por un tiempo que no podrá exceder en ningún caso los 2 años.

1. El salario en estos casos irá referenciado al salario del perfil profesional de la empresa subcontratista.
2. La empresa informará trimestralmente de la subcontratación existente a la RLT.
3. Subrogación. En la subcontratación de servicios y para dar una mayor continuidad en las relaciones contractuales en la Empresa principal se aconsejará a dichas empresas subcontratadas, salvo cuando la propia naturaleza contractual de la relación no lo aconseje, a realizar contrataciones de carácter estable. En el caso de que por cualquier circunstancia cualquiera de los contratos de servicios que tengan suscritos quedasen resueltos, se estará a lo dispuesto en cuanto a la subrogación de los trabajadores, en los Convenios Colectivos de aplicación al caso que ocupe., se procederá a la subrogación de las personas trabajadoras, si estas están de acuerdo, de la Empresa saliente a la entrante, ajustándose su número a las necesidades de producción, así como a las circunstancias, condiciones y exigencias derivadas del contrato mercantil suscrito entre las empresas firmantes del presente Convenio Colectivo y la Empresa entrante, debiendo concurrir en las personas que trabajan los siguientes requisitos:
 - a) Que hubieran sido contratadas por la Empresa saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de obra o servicio determinado para atender las circunstancias del contrato mercantil extinguido.
 - b) Que viniesen prestando servicios durante al menos seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
 - c) Las condiciones laborales de aplicación serán las que viniesen percibiendo y procedan por aplicación del Convenio Colectivo correspondiente.

Artículo S. Subrogación de servicios.

La subrogación se produce cuando una empresa sustituye de forma total o parcial a otra en la prestación de los servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa, en los términos establecidos en este Convenio.

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad que se presta a los clientes, que exigen el mantenimiento de los trabajadores de determinados puestos de trabajo para dar continuidad al buen funcionamiento del servicio, este artículo tiene como finalidad garantizar la

estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo.

En virtud de la subrogación de personal, la nueva adjudicataria de un servicio está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a los trabajadores de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de los trabajadores.

Artículo T. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.

I. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.
2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de quince días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los quince días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.
 - a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.
 - b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.
 - c) Copia de las nóminas de los doce últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.
 - d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.
 - e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.
 - f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.
 - g) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

- h) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).
 - i) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:
- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.
 - b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados. Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por los trabajadores afectados.
4. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

II. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

- 1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.
- 2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

[Artículo U. Observatorio Sectorial TIC](#)

Creación de un observatorio sectorial TIC donde poder analizar las nuevas realidades del sector, así como las nuevas legislaciones que se vayan produciendo

Artículo 15. Grupos Profesionales

Áreas de actividad.

Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

Se incluyen los servicios que colaboran con las áreas funcionales de la empresa, facilitando los procesos y procedimientos para la misma. Se incluyen además los servicios en los que se realizan tareas de apoyo administrativo o técnico necesarias para la adecuada realización de las funciones de negocio propio. Comprende, entre otras, las siguientes actividades.

Actividades de apoyo corporativo: soporte de gestión, administración, selección, formación, RRHH, calidad corporativa, control de gestión, formación a usuarios, finanzas, auditoría, compras, así como las relativas a la definición de modelos operativos internos de negocio o funcionales, gestión del cambio y procesos.

Actividades de soporte técnico: instalación de equipos, atención de primer nivel, así como recepción de las incidencias técnicas y funcionales, desde su diagnóstico hasta la resolución de carácter técnico a través de procedimientos pautados, gestión de inventarios de equipamiento informático.

Actividades auxiliares: labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

Área 2. Consultoría, desarrollo y sistemas.

Actividades relativas a la definición, gestión y explotación de modelos operativos de negocio y tecnológicos. Estas actividades comprenderán, entre otras:

Actividades de consultoría: estudio, análisis y configuración las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes, y diseño de los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones. Además, planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación, tanto de nuevos sistemas de información como actualizaciones de soluciones, servicios y productos ya existentes.

Actividades de desarrollo de software: agrupa las actividades de programación, codificación de software, implantación y pruebas.

Actividades de desarrollo de negocio: funciones de gestión del cliente a través de la identificación de oportunidades y elaboración de ofertas correspondientes a las necesidades del mercado.

Actividades de auditoría: se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditoría, productos y servicios para terceros.

Actividades de gestión de procesos: actividades administrativas y/o de soporte, gestión y ejecución de tareas, operaciones, modelos y/o procesos de negocio al usuario.

Actividades de gestión de sistemas: mantenimiento y gestión de infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones, incluyendo la gestión de incidencias técnicas y funcionales que incluyan actividades englobadas en éste área.

Área 4.3. Estudios de mercado.

Actividades específicas relacionadas con la contratación de estudios de mercado distinguiendo dos subáreas:

Actividades técnicas: Captación y mantenimiento del cliente. Definición, seguimiento, entrega y presentación del estudio al cliente. Análisis de datos y resultados. Presupuestación y control de costes del estudio.

Actividades de operaciones: Coordinación, control y supervisión de los procesos de recogida de la información de los estudios contratados en el subárea técnica. Recogida y explotación estadística de datos.

Grupos profesionales y niveles.

Grupo A. Pertenecen a este grupo profesional las personas que coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, realizando dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B. Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas algunas de las actividades relacionadas con el análisis, definición, coordinación o supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea y/o área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos.

Nivel 1. Cuenta con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo que planifican y gestionan los recursos humanos y técnicos disponibles. Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta. Puede supervisar y asignar tareas a personas a su cargo.

Nivel 2. Cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media. Puede supervisar la ejecución de tareas de personas de su equipo.

Grupo C. Pertenecen a este grupo profesional las personas que realizan algunas de las actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de organizar y programar las actividades bajo su responsabilidad, desarrollando sus funciones con autonomía.

Nivel 1. Cuenta con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación técnica y actúa con iniciativa en las tareas asignadas.

Nivel 2. Poseen experiencia media en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica y es autónomo en la ejecución técnica de sus tareas.

Nivel 3. Cuenta con poca experiencia en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla bajo cierta supervisión. Es autónomo en la ejecución técnica de sus tareas.

Grupo D. Pertencen a este grupo profesional las personas que ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos con un grado de complejidad medio, desarrollando sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1. Cuenta con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión.

Nivel 2. Poseen experiencia media en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3. Cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E. Pertencen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo. Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1. Personas que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2. Personas que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 3. No aplica en el área de Consultoría, desarrollo y sistemas. Personas con el perfil profesional adecuado, con o sin experiencia que desempeñan tareas básicas propias de su función, incluyéndose aquellas que desarrollan tareas auxiliares.

Inclusión de los titulados superiores y medios “ad personam”, en categorías de la nueva clasificación, para que puedan tener carrera profesional y no se queden “petrificados”, en especial los titulados medios. Respeto de sus funciones “ad personam” tras el cambio. De igual manera con la categoría “ad personam” de los delineantes, para incluyéndolos en la nueva clasificación profesional, estas personas puedan tener carrera profesional.

Promoción mediante definición de carreras profesionales. Es muy importante definir el concepto “experiencia” ya que es determinante en el encuadramiento de niveles inferiores, a otros superiores, dentro del mismo grupo profesional. Este concepto debe

estar definido de forma precisa y medible, para que en base a este parámetro se proceda a la promoción automática. Queremos que se determine con factores objetivos de tiempo, el momento en que se pasa de nivel: 2 años del nivel 3 al 2 y 5 años del nivel 2 al 1.

Artículo V. Naturaleza salarial de los complementos ex salario base y ex plus convenio.

Si fruto de la ubicación de las personas al nuevo sistema de clasificación profesional el salario base y/o el plus de convenio que se correspondiera al nuevo Grupo/Nivel asignado resultara inferior al que las personas venían percibiendo, las diferencias se situarán en los complementos, de nueva creación, «exsalario base» y «explus convenio» respectivamente, complementos no compensables ni absorbibles.

Los complementos «exsalario base» y «explus convenio» se compensarán y absorberán cuando, consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos.

Estos complementos tendrán la consideración de tablas de convenio, siendo preceptiva la aplicación de los incrementos que se pacten en el convenio.

Asimismo, el complemento «exsalario base» contabilizará a la hora de calcular la antigüedad que corresponda a cada persona.

De estos dos complementos no se podrá detracer cantidad alguna por ninguna causa o circunstancia, salvo en lo contemplado en el segundo párrafo de la presente disposición.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Área 1. Soporte técnico y/o administrativo.

Tabla salarial año 2020

Área	Grupo	Nivel	S. Base	P. Convenio	S. Total
1	A	I	19.613,83 €	1.382,05 €	20.995,88 €
		II	18.534,25 €	1.307,28 €	19.841,53 €
	B	I	17.647,16 €	1.245,42 €	18.892,58 €
		II	16.540,16 €	1.163,77 €	17.703,92 €
	C	I	15.695,15 €	1.117,59 €	16.812,74 €
		II	15.111,67 €	1.075,44 €	16.187,11 €
	D	I	14.843,58 €	1.004,49 €	15.848,07 €
		II	14.480,59 €	979,91 €	15.460,50 €
		III	13.355,59 €	935,33 €	14.290,92 €
	E	I	13.255,28 €	928,40 €	14.183,68 €
		II	13.087,24 €	915,85 €	14.003,09 €
		III			

Incremento anual del 3% para cada uno de los siguientes años.

Área 2. Consultoría, desarrollo y sistemas.

Tabla salarial año 2020

Área	Grupo	Nivel	S. Base	P. Convenio	S. Total
2	A	I	25.409,04 €	1.781,09 €	27.190,13 €
		II	24.661,92 €	1.714,47 €	26.376,39 €
	B	I	23.895,92 €	1.670,93 €	25.566,86 €
		II	23.445,80 €	1.564,18 €	25.009,98 €
	C	I	21.982,70 €	1.540,79 €	23.523,49 €
		II	19.937,80 €	1.397,46 €	21.335,27 €
		III	17.160,73 €	1.210,40 €	18.371,13 €
	D	I	15.886,09 €	1.109,57 €	16.995,66 €
		II	15.573,12 €	1.095,81 €	16.668,92 €
		III	15.366,15 €	1.081,25 €	16.447,40 €
	E	I	13.083,06 €	920,56 €	14.003,62 €
		II			

Incremento anual del 3% para cada uno de los siguientes años.

Área 4 3. Estudios de mercado.

Tabla salarial año 2020

Área	Grupo	Nivel	S. Base	P. Convenio	S. Total
3	A	I	19.438,71 €	1.369,71 €	20.808,42 €
		II	18.368,77 €	1.295,60 €	19.664,37 €
	B	I	17.058,93 €	1.203,91 €	18.262,83 €
		II	16.540,16 €	1.004,49 €	17.544,65 €
	C	I	15.695,15 €	1.117,59 €	16.812,74 €
		II	15.111,67 €	1.075,44 €	16.187,11 €
	D	I	14.843,58 €	1.004,49 €	15.848,07 €
		II	14.480,59 €	979,91 €	15.460,50 €
		III	13.355,59 €	935,33 €	14.290,92 €
	E	I	13.255,28 €	928,40 €	14.183,68 €
		II	13.087,24 €	915,85 €	14.003,09 €
		III			

Incremento anual del 3% para cada uno de los siguientes años.