

INDICE

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL.....	2
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL.....	2
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.....	2
ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL.....	2
ARTÍCULO 5. PRÓRROGA Y DENUNCIA.....	2
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....	2
ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN. ABSORCIÓN.....	2
ARTÍCULO 8. RESPETO DE LAS MEJORAS ADQUIRIDAS.....	2
ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	3
ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA DE INGRESO.....	3
ARTÍCULO 11. PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. ASCENSOS.....	3
ARTÍCULO 12. NUEVAS CONTRATACIONES DE RECURSOS HUMANOS.....	3
ARTÍCULO 13. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	4
ARTÍCULO 14. BOLSA DE ESTUDIOS.....	4
ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	4
ARTÍCULO 16. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.....	5
ARTÍCULO 17. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.....	5
ARTÍCULO 18. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR.....	5
ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL.....	5
ARTÍCULO 20. VACACIONES.....	6
ARTÍCULO 21. PERMISOS RETRIBUIDOS.....	6
ARTÍCULO 22. PERMISOS SIN SUELDO.....	7
ARTÍCULO 23. FALTAS Y SANCIONES.....	7
ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.....	9
ARTÍCULO 25. PRESTACIONES POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.....	9
ARTÍCULO 26. SUELDOS Y SALARIOS.....	9
ARTÍCULO 27. DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO ANUAL Y PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	10
ARTÍCULO 28. RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	10
ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	10
ARTÍCULO 30. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.....	11
ARTÍCULO 31. DIMISIÓN DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.....	11
ARTÍCULO 32. EXCEDENCIAS.....	11
ARTÍCULO 33. DERECHOS DE REUNIÓN Y DE LIBRE SINDICACIÓN.....	12
ARTÍCULO 34. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS.....	12
ARTÍCULO 35. COMITÉS DE EMPRESA O DE CENTRO DE TRABAJO.....	12
ARTÍCULO 36. GARANTÍAS DE LOS/LAS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS.....	13
ARTÍCULO 37. PRÁCTICAS ANTI-SINDICALES.....	13
ARTÍCULO 38. TRABAJOS EN PANTALLAS. PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	13
ARTÍCULO 39. ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. PLANES DE IGUALDAD:.....	15
ARTÍCULO 40: MEJORAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	17
ARTÍCULO 41. DERECHO SUPLETORIO Y PRELACIÓN DE NORMAS.....	18

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a toda la actividad que realiza SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.A. (en adelante SADIEL), en todos sus centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Centros de Trabajo de SADIEL existentes o que pudieran existir en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todas las categorías de SADIEL.

Quedan excluidos los siguientes puestos de confianza: Consejero/a Delegado/a, Director/a General, Subdirector/a General, Directores/as, Gerentes, Responsables de Línea de Producción Agregada, Responsables de Línea de Producción y asimilados/as

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, tendrá validez desde 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, y será prorrogable por períodos anuales, salvo denuncia de cualquiera de las partes, hecha con un mínimo de tres meses de antelación a la expiración de su vigencia.

Artículo 5. Prórroga y Denuncia.

Una vez vencido el plazo de vigencia temporal inicial, el presente Convenio se prorrogará año a año, salvo que se denuncie por cualquiera de las partes con tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio. En este caso, no será absorbible el concepto Trienio.

Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, salvo lo establecido en el artículo anterior sobre compensación y absorción.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio, salvo lo establecido en el artículo anterior sobre compensación y absorción.

Artículo 9. Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por seis miembros, tres designados por la representación de la empresa y otros tres miembros designados por la representación de los trabajadores y trabajadoras y serán asignados en el momento de la firma del Convenio e informará sobre las cuestiones que le sean planteadas relacionadas con el presente Convenio.

Representación de los trabajadores y trabajadoras:

- 1.
- 2.
- 3.

Representación de la compañía:

- 1.
- 2.
- 3.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos/as titulados/as, ni de tres meses para los demás trabajadoras o trabajadores, excepto para los no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La empresa y el/la trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, 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 del/la trabajadora en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador o la trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores. Ascensos.

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador y la trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores y las trabajadoras de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores y las trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. Nuevas contrataciones de Recursos Humanos.

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se publicarán en la intranet de la compañía, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el grupo profesional y la categoría, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su categoría profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de los mismos, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que los aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por algún trabajador o trabajadora de la empresa que se estime injustamente pospuesto a favor de otro candidato o candidata, el Comité de Empresa tendrá acceso a las actas o informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas al empleado o a la empleada reclamante y al aspirante seleccionado.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

- a) Los puestos de trabajo de Auxiliar Informático/a, Técnico/a Junior, Técnico/a Auxiliar, Especialista Junior, Auxiliar Especialista.
- b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo, serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de empresa o, en su caso, Delegados/as de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 14. Bolsa de Estudios.

Todas las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. Clasificación profesional.

Categoría	Categoría
Ordenanza	Titulad/a de Grado Medio
Auxiliar Administrativo/a	Jefe/a Superior
Auxiliar Especialista	Analista de Negocio Junior
Auxiliar Informático/a	Analista Programador/a
Técnico Auxiliar	Técnico/a Administrativo/a
Auxiliar Especialista Informático/a	Técnico/a de Sistemas
Auxiliar Técnico/a Informático/a	Analista
Especialista Junior	Analista de Negocio
Técnico/a Junior	Analista de Negocio Senior
Oficial 1ª Administrativo/a	Analista de Sistemas
Jefe/a de segunda	Analista Junior
Comercial	Analista Senior
Programador/a	Consultor/a
Técnico/a	Consultor/a Junior
Técnico/a Especialista	Consultor/a Senior

Categoría	Categoría
Jefe/a de primera	Ingeniero/a de Sistemas
Programador/a Senior	Ingeniero/a de Sistemas Junior
Técnico/a Especialista Senior	Ingeniero/a de Sistemas Senior
Técnico/a Senior	Jefe/a de Proyecto
Técnico/a de Grado Medio	Licenciado/a

Artículo 16. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Para los trabajadores y las trabajadoras con las categorías profesionales Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar Informático/a, Técnico/a Junior, Técnico/a Auxiliar, Especialista Junior, Auxiliar Especialista del artículo 15 de este Convenio, 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.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior.

Cuando la empresa lo estime necesario, la trabajadora o el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del/la trabajador/a.

Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido/a a la superior.

El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el/la empleado/a ascienda a ella.

Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el/la trabajador/a realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 18. Trabajos de categoría inferior.

Conforme al tenor literal del vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, «En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores».

Artículo 19. Jornada Laboral.

Todo profesional tendrá que trabajar efectivamente 1760 horas anuales.

Con el objetivo de fomentar en SADIEL la conciliación de la vida laboral y personal, el 24 y 31 de diciembre que sean laborables la jornada será en toda la empresa de 8 a 15 horas, así como 3 días laborables de Semana Santa y 3 días laborables de Fiestas Mayores, 5 de enero y del 16 de junio al 15 de septiembre, salvo circunstancias específicas del proyecto y/o cliente.

Del 16 de septiembre al 15 de junio, la jornada será de 8,5 hora de lunes a jueves y de 7 horas el viernes; y del 16 de junio al 15 de septiembre la jornada será de 7 horas de lunes a viernes, con los ajustes que correspondan como consecuencia de una serie de circunstancias –tales como que el año sea bisiesto, o del día de la semana de cada festivo o número de sábados al año, o como consecuencia de las jornadas especiales de Semana Santa, Fiestas Mayores, Navidad, etc.. En el supuesto de que por dichas circunstancias a algún/os o todos o parte de los/las trabajadores/as de la empresa le/s correspondiera un exceso o defecto del referido número de horas anuales que den lugar bien a una compensación, bien a una recuperación, dichas compensaciones o recuperaciones se llevarán a cabo dentro del mismo año, mediante los ajustes particulares que en cada caso procedan. Las condiciones establecidas en este párrafo serán de aplicación a partir del 16 de septiembre de 2011.

En base a lo anterior, todos los años en enero se realizará un cálculo de las horas que excedan o falten con la distribución anterior, de las 1760 horas efectivas anuales y por sede, se publicará en la intranet la bolsa de horas a disposición de los profesionales a lo largo de ese año que podrán ser aplicadas según sus necesidades y siempre que cliente/proyecto lo permitan. La compensación o recuperación siempre será a la par.

Si por cualquier circunstancia un cliente de SADIEL cierra sus instalaciones un día determinado, a los profesionales de SADIEL que presten servicios en esas instalaciones del cliente, la empresa deberá proporcionarles un puesto de trabajo en sus instalaciones y si ello no fuera posible, los profesionales afectados no tendrán que recuperar estas horas.

Normas aplicables a la flexibilidad del horario.

El horario estándar de SADIEL será flexible, siempre y cuando el cliente y el proyecto lo permitan, con entrada de 8:00 a 9:30 h. y salida de 17:30 a 20:00 h.; con presencia física de 9:30 a 14:00 h. de lunes a viernes y de 16:00 a 17:30 h. de lunes a jueves.

La empresa y, más concretamente, los/as Responsables de Proyecto bajo aprobación del/la Directora/a de Producción, estudiarán a petición de los miembros del equipo del proyecto y en función de las características del servicio a prestar en cada proyecto, las posibilidades de concentrar los horarios de servicio.

Siempre que permita cubrir el servicio establecido por el proyecto/clientes y cumplir los acuerdos con los mismos, el horario de lunes a jueves, se flexibilizará de forma que se puedan disfrutar de hasta 2 tardes libres.

Los horarios concretos se gestionarán por equipo de proyecto.

En el caso de que un profesional de SADIEL cambie de proyecto se atenderá necesariamente al horario del nuevo proyecto.

Los trabajadores y las trabajadoras con reducción de jornada no verán alteradas sus condiciones laborales.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras de SADIEL disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.
2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.
3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante el periodo de jornada intensiva, en todo caso, al menos quince días laborables se disfrutarán en dicho periodo, a excepción de aquellos casos en los que no sea posible por requerimiento del proyecto.
4. Conforme al tenor literal del último párrafo del vigente artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, "Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo 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 el artículo 48.4 de esta Ley, 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".

Artículo 21. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio y/o inscripción como pareja de hecho, según procedimiento vigente en la empresa publicado en la intranet.
- b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b. del Estatuto de los Trabajadores, «Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días». Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días. En caso de defunción de abuelos/as y/o hermanos/as, corresponderán dos días más si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros (incluyendo ida y vuelta).

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos/as, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado/a a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f. del Estatuto de los Trabajadores, «Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo».

Artículo 22. Permisos sin sueldo.

1. Las trabajadoras o los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3 por 100 del personal.

En este caso, el número de trabajadores/as indicados/as no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 23. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.

- Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/las compañeros/as sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del/la trabajador/a, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador o la trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor o autora, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del trabajador o trabajadora que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los/las demás trabajadores/as y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los/las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores o a las trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección de la empresa, con la designación del/la Instructor/a y del Secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o a la autora de la falta y a los/las testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado o la inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los/las correspondientes representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el/la interesado/a. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador o trabajadora.

3. Este complemento no será absorbible ni compensable.

Artículo 25. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social SADIEL protege a sus trabajadoras y trabajadores complementando hasta el 100% de su salario la prestación de la Seguridad Social, en situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo desde el primer día de la baja.

Los empleados y empleadas están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos/as por el/la médico/a que designe la compañía, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el/la médico/a de la empresa y el/la empleado/a, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 26. Sueldos y Salarios.

Se mantienen las condiciones salariales actuales individuales de todos/as y cada uno/a de los/las profesionales pertenecientes a la plantilla de SADIEL, salvo lo establecido en el artículo 7 sobre compensación y absorción.

En el año 2011 la empresa anticipará un incremento salarial del 0,5% a cuenta del incremento que se determine en el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

En el supuesto de que el incremento que establezca el Convenio del Sector sea inferior al 0,5% no será necesario ajuste alguno, quedando por tanto consolidado dicho incremento del 0,5%.

Para la determinación del Salario Base y Plus de Convenio se aplicarán las tablas salariales vigentes actualmente en el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Estas tablas se actualizarán en el momento en el que se publiquen en el BOE modificaciones sobre las mismas.

Los complementos salariales que estén congelados en virtud de acuerdos o decisiones anteriores no experimentarán variación alguna en ningún caso, durante la vigencia del presente Convenio.

Para los años 2012 y 2013 se aplicarán las variaciones que establezca el Convenio del Sector con los mismos criterios anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido sobre la remisión al convenio colectivo sectorial en materia de revisión de salarios, por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar dicho régimen sectorial, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa.

Las tablas de referencia actuales se encuentran en el ANEXO 2.

Artículo 27. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de forma que mensualmente perciba la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes a julio y navidad.

Artículo 28. Retribución Variable

Se mantienen las condiciones de retribución variable actuales individuales, salvo lo establecido en el artículo 7 de Compensación y Absorción.

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 quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

d) La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o los/las Delegados/as de Personal 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/las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, 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.

Artículo 30. Dietas y desplazamientos.

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán 52,06 Euros/día.

En los desplazamientos realizados en vehículo del propio trabajador o trabajadora la empresa abonará 0,26 Euros por kilómetro (en lo referente al límite máximo la cotización y fiscalidad se efectuará atendiendo a la legislación vigente).

2. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

3. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando el trabajador o la trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

4. La movilidad geográfica de los/las trabajadores/as tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5. El trabajo que preste un trabajador o una trabajadora contratado en España al servicio de la empresa en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente Convenio. En consecuencia, dicho/a trabajador/a tendrá, como mínimo, los derechos económicos que le correspondería caso de trabajar en territorio español. El/la trabajador/a y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 31. Dimisión del trabajador o de la trabajadora.

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el/la dimisionario/a. Si no se realizase este preaviso, perderá el/la interesado/a la parte proporcional de la paga extraordinaria de Julio o Navidad que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador o la trabajadora preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pena, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente artículo.

Artículo 32. Excedencias.

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, «2. El trabajador 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador 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 el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial».

Artículo 33. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. La empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadoras y trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34. Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores y de trabajadoras.

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. A requerimiento de los/las trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 35. Comités de empresa o de centro de trabajo.

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lugar de los/las Delegados/as de Prevención, podrán ser miembros del Comité de Seguridad y Salud los/las trabajadores/as de la

empresa que al efecto se elijan, aunque no reúnan la condición legal de representante de aquéllos/as, siempre que tengan una adecuada formación en la materia.

Artículo 36. Garantías de los/las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los miembros del Comité de empresa y los/las Delegados/as de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades

Artículo 37. Prácticas anti-sindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de anti-sindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 38. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, 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/las usuarios/as de las mismas.

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 4 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/las 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 d) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), 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.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

5. 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/las 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.

5. 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/las representantes del personal o a los propios trabajadores.»

Artículo 39. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:

1. Las trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos/as.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 6 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 4 bis del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 3 bis del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un/a disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a 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.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

<<Artículo 40. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/las representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta 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 capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

<<Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

<<Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.»

Conforme con lo aquí pactado, son las Empresas sujetas a este Convenio con una plantilla superior a los doscientos cincuenta trabajadores las que estarán obligadas a elaborar y aplicar el «Plan de Igualdad» prevenido por los preceptos legales arriba citados.

Artículo 40: Mejoras a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Las relaciones laborales que SADIEL mantiene con sus trabajadoras y trabajadores desde su constitución, han evolucionado con la aplicación de diferentes medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Estas medidas, que se consolidan en este Convenio, han sido adoptadas a través de propuestas y peticiones realizadas a la Dirección de la empresa por sus trabajadores y trabajadoras por diferentes medios, tales como Foros de Información y Comunicación y también resultado de las medidas analizadas en los estudios de Clima Laboral realizados a la plantilla.

Todas estas acciones mejoran la normativa laboral vigente que afecta a la Compañía, como son el Estatuto de los Trabajadores y el actual XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública.

La relación de las medidas de Conciliación actualmente vigentes son las siguientes:

Nacimiento,	Opción Madre: SADIEL amplía la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento a diecisiete semanas naturales. Se amplía en una semana más lo establecido en la normativa laboral.
adopción,	
acogimiento	Opción Padre: SADIEL amplía a tres días de permiso retribuido como días laborables

Regalo de empresa por matrimonio y registro como pareja de hecho consistente en una SMARTBOX “Estancia con Encanto”.

Regalo por nacimiento de hijo/a o adopción consistente en un centro de plantas o ramo de flores.

Regalo de Navidad cuyo contenido quedará a criterio de la empresa.

Bolsa de Material Escolar y/o Vestuario para hijos/as de empleados y empleadas que estén en educación infantil (3-6 años) y cuyas retribuciones no superen los 20.000€ brutos anuales, consistente en 100 € pagaderos en la nómina del mes de Octubre.

Ticket guardería por importe de 55 € mensuales para empleadas y empleados desde el primer día de su incorporación en plantilla y con hijo/a menor de 3 años y hasta que finalice el periodo de guardería, es decir hasta el mes de agosto del año en que el hijo/a del empleado o empleada cumpla los 3 años de edad.

Plan Social. La Dirección de la empresa presentará cada año el Plan Social al Consejo de Administración, que tiene la facultad de aprobarlo, consistente en destinar el 10% de los beneficios de la Compañía para retribución en especie a empleados y empleadas que a 31 de diciembre lleven en la compañía 2 años. Este Plan no será consolidable.

Plan familia. Tiene como objetivo promover la integración laboral y social de los empleados/as de nuestra compañía y de sus familiares directos que tengan alguna discapacidad.

Adelantos sobre la nómina del mes por la cantidad devengada en dicho mes hasta la fecha de la petición.

Videoconferencias. Se potencia el uso de la videoconferencia como método de trabajo para reducir la necesidad de efectuar viajes de trabajo y así conseguir una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Servicio de Guardería. Se ofrece un servicio de guardería para atender a los hijos e hijas de nuestros/as empleados y empleadas, en aquellas reuniones de empresa que lo hagan posible.

Artículo 41. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

**I CONVENIO COLECTIVO DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.A.
ANEXO 1 TABLA RESUMEN DE PERMISOS**

La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Salvo que se especifique lo contrario, los días de permiso son naturales.

TABLA DE PERMISOS						
GRADO DE PARENTESCO		MATRIMONIO	NACIMIENTO/ ADOPCIÓN/ ACOGIMIENTO	DEFUNCIÓN	ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN (INCLUYE PARTO FAMILIAR)	INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN CON REPOSO DOMICILIARIO
TRABAJADOR/A	HOMBRE	15 días	13 días +3 días laborables			
	MUJER	15 días (también para Parejas de Hecho registradas)	16 semanas + 1 semana			
CÓNYUGE				4 días	2 días + 2 días	2 días + 2 días
HIJOS/AS 1º				4 días	2 días + 2 días	2 días + 2 días
YERNO /NUERA 1º				2 días + 2 días (1)	2 días + 2 días	2 días + 2 días
PADRES 1º				4 días	2 días + 2 días	2 días + 2 días
SUEGROS/AS 1º				2 días + 2 días (1)	2 días + 2 días	2 días + 2 días
ABUELOS o ABUELAS /ABUELOS o ABUELAS POLÍTICOS/AS 2º				2 días + 2 días (2)	2 días + 2 días	2 días + 2 días
HERMANOS/CUÑADOS 2º				2 días + 2 días (2)	2 días + 2 días	2 días + 2 días
NIETOS/NIETOS POLÍTICOS 2º				2 días + 2 días (1)	2 días + 2 días	2 días + 2 días

- (1) Cuando el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento de más de 200 Km por cada uno de los viajes de ida y vuelta.
- (2) Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 200 Km incluyendo los viajes de ida y vuelta.

REDUCCIONES DE JORNADA CON REDUCCIÓN SALARIAL	
CUIDADO MENOR 8 AÑOS O MINUSVÁLIDO/A QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA	De 1 a 4h al día
CUIDADO FAMILIAR HASTA 2º CONSANGUINIDAD QUE NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO Y NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA	De 1 a 4h al día
HIJOS/AS PREMATUROS/AS U HOSPITALIZADOS/AS TRAS EL PARTO	Máx. 2 horas al día
TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o 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

**I CONVENIO COLECTIVO DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.A.
ANEXO 1 TABLA RESUMEN DE PERMISOS**

OTROS PERMISOS	
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 día
CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL RECONOCIDO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO (Ej: Jurado, Testigo,...)	Por el tiempo indispensable
ASISTENCIA A EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO	Por el tiempo indispensable
ASISTENCIA A EXÁMENES CUANDO CURSE CON REGULARIDAD ESTUDIOS PARA OBTENER UN TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL	Por el tiempo indispensable
LACTANCIA HIJO/A MENOR 9 MESES (Lo podrá solicitar la trabajadora o el trabajador siempre que los dos miembros de la pareja trabajen. La solicitud debe enviarse al menos 15 días antes al Departamento de Administración de Personal)	1 hora (divisible en ½ h al principio y ½ h al final de la jornada) o 15 días naturales tras el descanso de maternidad
HIJOS/AS PREMATUROS/AS U HOSPITALIZADOS/AS TRAS EL PARTO	1 hora
PERMISO SIN RETRIBUCIÓN: TRABAJADORES/AS CON ANTIGÜEDAD MÍNIMA DE 1 AÑO EN LA EMPRESA	Max. 1 mes al año (divisible en dos periodos de 15 días, uno en cada semestre del año)

EXCEDENCIAS	
FORZOSA	Mientras dure la designación o cargo que imposibilite su asistencia al trabajo
VOLUNTARIA (Mínimo un año de antigüedad en la empresa)	De 4 meses a 5 años.
POR CUIDADO DE HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS (nacimiento, adopción o acogimiento)	Hasta el día que el hijo o hija cumpla los 3 años
POR CUIDADO DE FAMILIAR HASTA 2º DE CONSANGUINIDAD QUE NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO Y NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD RETRIBUIDA	Hasta 2 años

**I CONVENIO COLECTIVO DE SADIEL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, S.A.
ANEXO 2 TABLA DE SALARIO BASE, PLUS DE CONVENIO Y TRIENIOS MÍNIMOS POR PUESTO**

Categoría	S.Base	P.Convenio	Min. anual	Min. Con 1T	Min. Con 2T	Min. Con 3T	Min. Con 4T	Min. Con 5T	Min. Con 6T	Min. Con 7T	Min. Con 8T	Min. Con 9T
Ordenanza	679,69	47,40	10.179,26	10.655,04	11.130,83	11.606,61	12.082,39	12.558,18	13.033,96	13.509,74	13.985,52	14.461,30
Auxiliar Administrativo	687,04	48,12	10.292,24	10.773,17	11.254,10	11.735,02	12.215,95	12.696,88	13.177,81	13.658,74	14.139,67	14.620,59
Auxiliar Especialista	687,04	48,12	10.292,24	10.773,17	11.254,10	11.735,02	12.215,95	12.696,88	13.177,81	13.658,74	14.139,67	14.620,59
Auxiliar Informático	687,04	48,12	10.292,24	10.773,17	11.254,10	11.735,02	12.215,95	12.696,88	13.177,81	13.658,74	14.139,67	14.620,59
Técnico Auxiliar	687,04	48,12	10.292,24	10.773,17	11.254,10	11.735,02	12.215,95	12.696,88	13.177,81	13.658,74	14.139,67	14.620,59
Auxiliar Especialista Informático	840,94	59,17	12.601,54	13.190,20	13.778,86	14.367,51	14.956,17	15.544,83	16.133,49	16.722,15	17.310,81	17.899,46
Auxiliar Técnico Informático	840,94	59,17	12.601,54	13.190,20	13.778,86	14.367,51	14.956,17	15.544,83	16.133,49	16.722,15	17.310,81	17.899,46
Especialista Junior	840,94	59,17	12.601,54	13.190,20	13.778,86	14.367,51	14.956,17	15.544,83	16.133,49	16.722,15	17.310,81	17.899,46
Técnico Junior	840,94	59,17	12.601,54	13.190,20	13.778,86	14.367,51	14.956,17	15.544,83	16.133,49	16.722,15	17.310,81	17.899,46
Oficial 1º Administrativo	857,30	60,32	12.846,68	13.446,79	14.046,90	14.647,01	15.247,12	15.847,23	16.447,34	17.047,45	17.647,56	18.247,67
Jefe de segunda	980,23	69,16	14.691,46	15.377,62	16.063,78	16.749,94	17.436,10	18.122,27	18.808,43	19.494,59	20.180,75	20.866,91
Comercial	987,69	69,50	14.800,66	15.492,04	16.183,43	16.874,81	17.566,19	18.257,58	18.948,96	19.640,34	20.331,72	21.023,11
Programador	987,69	69,50	14.800,66	15.492,04	16.183,43	16.874,81	17.566,19	18.257,58	18.948,96	19.640,34	20.331,72	21.023,11
Técnico	987,69	69,50	14.800,66	15.492,04	16.183,43	16.874,81	17.566,19	18.257,58	18.948,96	19.640,34	20.331,72	21.023,11
Técnico Especialista	987,69	69,50	14.800,66	15.492,04	16.183,43	16.874,81	17.566,19	18.257,58	18.948,96	19.640,34	20.331,72	21.023,11
Jefe de primera	1.103,04	77,80	16.531,76	17.303,89	18.076,02	18.848,14	19.620,27	20.392,40	21.164,53	21.936,66	22.708,79	23.480,91
Programador Senior	1.103,04	77,80	16.531,76	17.303,89	18.076,02	18.848,14	19.620,27	20.392,40	21.164,53	21.936,66	22.708,79	23.480,91
Técnico Especialista Senior	1.103,04	77,80	16.531,76	17.303,89	18.076,02	18.848,14	19.620,27	20.392,40	21.164,53	21.936,66	22.708,79	23.480,91
Técnico Senior	1.103,04	77,80	16.531,76	17.303,89	18.076,02	18.848,14	19.620,27	20.392,40	21.164,53	21.936,66	22.708,79	23.480,91
Técnico de Grado Medio	1.133,46	80,02	16.988,72	17.782,14	18.575,56	19.368,99	20.162,41	20.955,83	21.749,25	22.542,67	23.336,09	24.129,52
Titulado de Grado Medio	1.133,46	80,02	16.988,72	17.782,14	18.575,56	19.368,99	20.162,41	20.955,83	21.749,25	22.542,67	23.336,09	24.129,52
Jefe Superior	1.167,29	82,25	17.493,56	18.310,66	19.127,77	19.944,87	20.761,97	21.579,08	22.396,18	23.213,28	24.030,38	24.847,49
Analista de Negocio Junior	1.539,69	102,72	22.993,74	24.071,52	25.149,31	26.227,09	27.304,87	28.382,66	29.460,45	30.538,22	31.615,99	32.693,79
Analista Programador	1.539,69	102,72	22.993,74	24.071,52	25.149,31	26.227,09	27.304,87	28.382,66	29.460,45	30.538,22	31.615,99	32.693,79
Técnico Administrativo	1.539,69	102,72	22.993,74	24.071,52	25.149,31	26.227,09	27.304,87	28.382,66	29.460,45	30.538,22	31.615,99	32.693,79
Técnico de Sistemas	1.539,69	102,72	22.993,74	24.071,52	25.149,31	26.227,09	27.304,87	28.382,66	29.460,45	30.538,22	31.615,99	32.693,79
Analista	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Analista de Negocio	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Analista de Negocio Senior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Analista de Sistemas	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Analista Junior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Analista Senior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Consultor	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Consultor Junior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Consultor Senior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Ingeniero de Sistemas	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Ingeniero de Sistemas Junior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Ingeniero de Sistemas Senior	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Jefe de Proyecto	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00
Licenciado	1.569,25	109,73	23.505,72	24.604,20	25.702,67	26.801,15	27.899,62	28.998,10	30.096,58	31.195,05	32.293,53	33.392,00