

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

7123 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo, para la empresa Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia (TICARUM) SLU-MP.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de modificación de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0127/2018; denominado Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia (TICARUM)SLU-MP; código de acuerdo n.º 30103812012018; ámbito empresa; suscrito con fecha 21 de septiembre de 2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 13 de noviembre de 2018.—La Directora General de Relaciones, Laborales y Economía Social por Delegación de firma la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/4/2018), Caridad de la Hera Orts.



TICARUM

TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN
Y LA COMUNICACIÓN

APLICACIONES Y REDES
PARA LA UNIVERSIDAD
DE MURCIA, SLU MP.

Convenio Colectivo TICARUM, SLU-MP **Convenio Colectivo**

www.ticarum.es · info@ticarum.es

Convenio colectivo de la empresa TICARUM SLU-MP

Contenido

Preámbulo

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Denuncia y revisión

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Compensación. Absorción

Artículo 8. Respeto a las mejoras adquiridas

Artículo 9. Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos

Artículo 10. Periodo de pruebas e ingreso

Artículo 11. Nuevas contrataciones y provisión de vacantes

Artículo 12. Formación

Artículo 13. Clasificación profesional

Artículo 14. Contratos y tipología

Artículo 15. Movilidad funcional

Artículo 16. Jornada laboral

Artículo 17. Trabajo a distancia

Artículo 18. Vacaciones

Artículo 19. Permisos retribuidos

Artículo 20. Permisos sin sueldo

Artículo 21. Excedencias

21.1. Voluntaria

21.1.2 Solicitud de excedencias y permisos no retribuidos

Artículo 22. Conciliación vida familiar y laboral

Artículo 23. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo

Artículo 24. Retribuciones

24.1. Conceptos retributivos

24.2. Salario base convenio e incentivo de nivel. Concepto, devengo y tablas salariales

24.3. Plus de convenio

24.4. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

24.5. Complemento de coordinación

24.6. Complemento de dirección

24.7. Plus de antigüedad

24.8. Dietas y manutención

24.9. Gastos de locomoción

24.10. Horas extraordinarias

Artículo 25. Faltas y sanciones

Artículo 26. Plan Social

Artículo 27. Dimisión Trabajador

Artículo 28. Representación legal de trabajadores

28.1 Derechos de reunión y libre sindicación

28.2 Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores

28.3 Comité de Empresa

Artículo 28.3.1. Horas de representación

Artículo 28.3.2. Asambleas

Artículo 28.3.3. Tablón de anuncios

28.4 Garantías de los representantes de los trabajadores

28.5 Prácticas antisindicales

Artículo 29. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Finalidad

2. Principios básicos de actuación

Artículo 30. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Artículo 31. Derecho supletorio y prelación de normas

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Adscripción a los nuevos grupos y categorías profesionales 49

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Preámbulo

Los firmantes del presente Convenio de empresa, de acuerdo con la legitimación que les corresponde según el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, son:

—Por parte de la Empresa:

- D. Francisco Hernández Rodríguez, Gerente
- D. Javier de Andrés Rivero, CIO
- D. Ángel Hernández Martín, asesor
- D.ª María del Carmen López Anierte, asesora.

—Por parte de los trabajadores, los miembros del comité de empresa:

- D.ª Amelia Pérez García, por CCOO
- D.ª Mari Carmen Bernal Nieto, por CCOO
- D. Juan Miguel Bernal González, por CCOO
- D. Alfonso Redondo López, por CCOO
- D. Alberto Quijada Guillamón, por UGT
- D.ª Mª Carmen Gallego Sandoval, por UGT
- D. José Luis Marín Sánchez, por UGT
- D.ª Vanessa López Ortuño, por UGT
- D. Roberto Sánchez Sánchez, asesor de CCOO
- D. Iván Fueyo Tresguerres, asesor de CCOO
- D. Juan José Jiménez Bueno, asesor de UGT
- D.ª Marta Carrascón Concellón, asesora de UGT.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales del personal que preste sus servicios en la empresa Tecnologías de la Información y la Comunicación, Aplicaciones y Redes para la Universidad de Murcia, SLU MP, en adelante TICARUM SLU-MP.

El Convenio Colectivo TICARUM SLU-MP ha sido negociado al amparo del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a la empresa TICARUM SLU-MP que cuenta en la actualidad con un solo centro de trabajo en la ciudad de Murcia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa indicada en el artículo 1 excepto el personal de alta dirección.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. La duración del presente Convenio colectivo será de tres años, iniciando su vigencia el día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», salvo para las que se especifique otra fecha distinta.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020 prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

Si mediare denuncia expresa de las partes, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual, y en tanto no se apruebe un nuevo convenio, el presente Convenio Colectivo mantiene su vigencia en todos sus extremos durante los 2 años siguientes a la denuncia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin 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 aprobará la totalidad de su contenido, que debe 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 o contratos individuales de

trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8. Respeto a las mejoras adquiridas.

Sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el art. 7:

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, sin perjuicio resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

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.

Artículo 9. Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

1. La Comisión Paritaria quedará integrada por dos representantes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio, designadas por las mismas cuando proceda.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. El consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que éste promueva, en su caso, la reunión de la Comisión.

d) Resolución de las discrepancias que pudieran producirse durante el periodo de consultas en los procedimientos de no aplicación de las condiciones de trabajo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

3. Procedimiento de actuación:

- Tras la solicitud de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de quince días hábiles, debiendo quedar constancia del orden del día y acta de las reuniones que se celebren. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor externo, designado libremente por cada una de ellas, que actuará con voz, pero sin voto.

- La Comisión Paritaria de Interpretación deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde la fecha de reunión. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento que corresponda.

- Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los

votos favorables de la mitad más uno. Dichos acuerdos se notificarán igualmente a los terceros interesados en el plazo de cinco días.

- Este plazo de quince días hábiles para el dictamen previo al inicio de procedimiento que corresponda interrumpe los plazos de prescripción o caducidad.

4. Las partes firmantes del presente acuerdo asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establezca, y ello sin perjuicio de acudir a la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 10. Periodo de pruebas e ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual la empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. El período de prueba, acorde al grupo o clasificación profesional en la que sea contratado el nuevo trabajador, no podrá exceder de la siguiente duración.

a. Para nuevas contrataciones del personal del Grupo I, los periodos de prueba son los siguientes:

Clasificación profesional	Meses
Arquitecto de software / Consultor / Arquitecto de sistemas	9
Analista	6
Analista programador / Analista administrador de sistemas	3

b. Para nuevas contrataciones del personal del Grupo II, los periodos de prueba son los siguientes:

Clasificación profesional	Meses
Técnico especialista	3
Técnico microinformática	3

c. Para nuevas contrataciones del personal del Grupo III, los periodos de prueba son los siguientes:

Clasificación profesional	Meses
Director departamento	9
Responsable departamento	3
Auxiliar	3

3. Durante el período de prueba el trabajador 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.

4. 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 trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. Nuevas contrataciones y provisión de vacantes.

1. Se entiende por plazas de nueva creación a aquellas que generan un aumento en la estructura de la empresa, como consecuencia de una nueva encomienda desde la Universidad de Murcia o la elaboración de un nuevo proyecto para un cliente.

2. Se entiende por plazas vacantes aquellas que no modifican la estructura de la empresa y que se derivan de la necesidad de sustitución de un trabajador que causa baja definitivamente en la empresa.

3. En el caso de la creación de una plaza de sustitución o vacante, la empresa lo comunicará al comité de empresa el mismo día en el que se publique. Cuando se prevea la publicación de una convocatoria de plaza de nueva creación, se comunicará su contenido al Comité de Empresa con al menos 3 días hábiles de antelación.

4. Tanto las plazas de nueva creación, como las plazas de sustitución o vacante, se ofertarán por un procedimiento público.

5. En la convocatoria de plaza deberán figurar los siguientes requisitos:

- a. Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b. Grupo profesional y su nivel dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c. Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d. Enunciación, contenido y criterios del proceso selectivo.

6. Reglas de provisión de vacantes: en cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas de sustitución o vacante, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a. Todos los trabajadores cualificados afectados por este convenio podrán concursar en las plazas ofertadas públicamente, solicitando cualquier vacante que se produzca de nivel superior dentro del mismo u otro grupo profesional.

b. El proceso selectivo deberá cumplir los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y legalidad.

c. En caso de reclamación contra la propuesta de adjudicación de la convocatoria, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo.

d. Formará parte del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación, vacantes o sustitución un miembro de la representación legal de los trabajadores designado por esta.

Artículo 12. Formación.

1. La empresa dispondrá de un Comité de Formación, del que formarán parte paritariamente, dos representantes designados por la RLT y dos representantes designados por La Empresa.

2. El Comité de Formación elaborará el Plan Anual de Formación, que contará con un presupuesto anual para su planificación.

a. En aquellas acciones formativas con limitación en el número de plazas, y siempre que se acuerde por el comité de formación, podrán reservarse hasta un máximo del 50% de las plazas para la inscripción automática del personal que la empresa considere necesario. Este tipo de plazas se denominará "Plazas dirigidas".

b. El resto de plazas se considerarán "Plazas abiertas", y cualquier trabajador de la empresa podrá inscribirse en ellas. El Plan deberá indicar los criterios de selección y requisitos para la asignación de este tipo de plazas.

c. La empresa podrá proponer acciones formativas externas que se considerarán siempre como "plazas dirigidas".

3. El trabajador de la empresa tendrá derecho:

a. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, bien mediante su incorporación a una Plaza dirigida, o bien mediante una acción formativa específica para ese puesto de trabajo, que deberá correr a cargo de la empresa.

b. A la inscripción en Plazas abiertas de las acciones formativas incluidas dentro del Plan Anual de Formación.

c. El tiempo destinado a la formación del trabajador que haya asistido a una acción formativa a través de una Plaza dirigida, o que haya asistido a una formación específica para su puesto de trabajo, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

d. A disponer de hasta 20 horas anuales de formación en acciones formativas con Plazas abiertas que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

e. Al disfrute de los permisos 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.

f. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, que requieran una formación especializada que no está cubierta a través del Plan Anual de formación, podrán proponer una acción formativa específica al Comité de Formación, que la evaluará y podrá aprobar o denegar. En el caso de ser aprobada, la empresa financiará parcial o totalmente dicha formación.

4. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

5. La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

6. Formación a nivel del sector. La empresa asume el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente.

Artículo 13. Clasificación profesional

La clasificación profesional se establece mediante la asignación de los trabajadores, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral, a alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Personal de desarrollo e infraestructuras
- II. Personal de microinformática y técnicos especialistas
- III. Personal de administración

Los grupos profesionales anteriormente enumerados se definen a continuación. Igualmente, dentro de cada grupo profesional se describen las distintas aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que se agrupan en los niveles salariales establecidos en la tabla salarial del presente Convenio.

En la Disposición transitoria del presente Convenio, se establece el proceso de adaptación desde las Categorías del anterior convenio aplicado en la empresa, hacia las nuevas categorías definidas en este Convenio.

Grupo I. Personal de desarrollo e infraestructuras

Agrupar las actividades de carácter informático de programación, gestión de sistemas y consultoría.

Se define programación como la base técnica del desarrollo de cualquier proyecto relacionado con el ámbito de las Tecnologías de la Información; gestión de sistemas como una concepción práctica del desarrollo de las funciones de los equipos y redes que se encuentran a disposición de los usuarios, y consultoría como la visión más amplia del ámbito de negocio donde se implantan las aplicaciones.

Dichas actividades vienen definidas por las siguientes áreas funcionales:

- Programación, codificación de software y pruebas unitarias
- Planificación, análisis, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, mantenimiento y documentación tanto de nuevos sistemas de información o actualizaciones como de soluciones, servicios y productos ya existentes.
- Diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).
- Integración, gestión, administración y mantenimiento de las infraestructuras TIC existentes: monitorización, control y ejecución de procesos, sistemas, equipos, productos, seguridad, redes y comunicaciones.
- Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes, y diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones. Se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditorías de calidad de los procesos, productos y servicios.

Para desempeñar las funciones asignadas a este grupo se exigirá, para las nuevas contrataciones que se produzcan, estar en posesión de un título o diploma universitario oficial de Ingeniero, Licenciado o Doctor (antes, de Grado Superior), Ingeniero Técnico y Diplomado (antes de Grado Medio) en los niveles medio/alto y estar en posesión de un título de técnico superior o equivalente en los niveles más bajos.

El personal de la empresa podrá alcanzar este grupo profesional y clasificación a través de los mecanismos de promoción interna que se definen en este convenio, habiendo demostrado los conocimientos y experiencia suficientes en la empresa para ejercer las funciones específicas para las que el puesto le habilita.

Clasificación profesional	Tareas y funciones	Nivel
Analista / Programador	Principalmente labores de programación de aplicaciones, documentación y pruebas. Esporádicamente realiza labores de análisis de requisitos y diseño de aplicaciones.	1
Analista / Programador	Programación de aplicaciones, documentación, pruebas y análisis de requisitos de las aplicaciones a desarrollar.	2
Analista / Programador	Programación y codificación experta de software, con conocimientos avanzados de patrones. Análisis de los requisitos de un proyecto, junto con la definición y diseño técnico a implantar.	3
Analista / Programador	Analiza, elabora, mantiene e implanta aplicaciones siguiendo estándares tecnológicos y metodologías establecidas por la estructura organizativa de la empresa.	4

Clasificación profesional	Tareas y funciones	Nivel
Analista / Administrador de Sistemas	Mantenimiento y soporte técnico de incidencias de nivel 1 sobre la infraestructura de comunicaciones, sistemas, servicios y aplicaciones. Generación de documentación.	1
Analista / Administrador de Sistemas	Administración de sistemas, servicios y aplicaciones. Mantenimiento y soporte técnico de nivel 2 sobre la infraestructura de comunicaciones, sistemas, servicios y aplicaciones.	2
Analista / Administrador de Sistemas	Diseño de nuevos sistemas, servicios y aplicaciones. Implantación de nuevas arquitecturas. Mantenimiento y soporte técnico de nivel 3 sobre la infraestructura de comunicaciones, sistemas, servicios y aplicaciones.	3
Analista / Administrador de Sistemas	Diseño de nuevas arquitecturas para la implantación de nuevos sistemas, servicios y aplicaciones. Mejora y optimización de plataformas. Mantenimiento y soporte técnico de nivel 4 sobre la infraestructura de comunicaciones, sistemas, servicios y aplicaciones.	4
Analista	Análisis de requisitos y funcional de sistemas de información. Instruye y supervisa a los programadores en el desarrollo y/o mantenimiento de aplicaciones. Gestión y administración de infraestructuras.	5
Analista	Análisis y diseño de sistemas información, tanto de software como de infraestructuras TIC. Instruye y supervisa a los programadores en el desarrollo y/o mantenimiento de aplicaciones. Gestión y administración de infraestructuras.	6
Analista	Planificación técnica, análisis, diseño y puesta en marcha de sistemas de información tanto de software como de infraestructuras TIC. Instruye y supervisa a los programadores en el desarrollo y/o mantenimiento de aplicaciones. Diseño, gestión y administración de infraestructuras.	7
Consultor	Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes. Aportar a los Analistas y Programadores la información del negocio para la puesta en marcha de los proyectos.	8
Consultor	Diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones. Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes. Se incluyen funciones relacionadas con los trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes y auditorías de calidad de los procesos, productos y servicios.	9
Consultor	Definición de políticas de gestión de proyectos y planes de calidad de acuerdo a las necesidades del negocio. Diseñar los proyectos de integración e implantación de dichas soluciones. Estudiar, analizar y configurar las soluciones de negocio más adecuadas a las necesidades de los clientes.	10
Arquitecto de Software	Gestión de los requisitos no funcionales, definición de la Arquitectura de Software. Selección de los lenguajes y tecnologías a aplicar en los proyectos.	8
Arquitecto de Software	Gestión de los requisitos no funcionales, definición de la Arquitectura de Software. Selección de los lenguajes y tecnologías a aplicar en los proyectos. Mejora continua de la Arquitectura. Aseguramiento de la Calidad.	9
Arquitecto de Software	Prospección tecnológica para adelantar las tendencias en desarrollo de software a los proyectos de la empresa. Gestión de los requisitos no funcionales, definición de la Arquitectura de Software. Selección de los lenguajes y tecnologías a aplicar en los proyectos. Mejora continua de la Arquitectura. Aseguramiento de la Calidad.	10
Arquitecto de Sistemas	Apoyo en la toma de decisiones de diseño de nuevos sistemas, servicios y aplicaciones. Realización de pruebas de concepto y prototipos para la evaluación temprana de soluciones y tecnologías. Presta especial atención a la calidad, eficiencia y seguridad de las soluciones, sin interferir en los plazos de prototipado rápido.	8
Arquitecto de Sistemas	Toma de decisiones de diseño más allá del software y que involucran hardware. Valora y experimenta con diferentes alternativas tecnológicas. Crea modelos, componentes y documentos de especificación de interfaces y valida la arquitectura contra los requerimientos y presunciones del impacto de la alternativa seleccionada sobre la estrategia tecnológica de la organización. Aseguramiento de la Calidad.	9
Arquitecto de Sistemas	Participa en la estrategia TIC de la empresa, asegurando el correcto alineamiento de las decisiones técnicas con los objetivos generales de la empresa. Participa en la mejora de procesos internos, la propuesta de nuevos sistemas, servicios y aplicaciones. Vigila sobre el cumplimiento de los criterios de calidad, eficiencia y seguridad de la infraestructura. Responsable de acciones sobre infraestructura crítica de la empresa.	10

Se exigirá estar en posesión del título de Técnico superior o equivalente para los niveles del 1 al 4 y, de Grado o equivalente para los niveles del 5 al 10.

Grupo II. Personal de microinformática y técnicos especialistas

Agrupar las actividades de carácter microinformático y otras especializaciones técnicas.

Vienen definidas en las siguientes áreas funcionales:

- Asistencia, formación y soporte "in situ" y/o remoto al usuario
- Administración y mantenimiento de hardware, software, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización, servidores web y de aplicaciones
- Instalación y plataformado de equipos
- Recepción de incidencias técnicas y funcionales de primer nivel, diagnóstico y resolución de carácter técnico especializado
- Gestión de inventarios de equipamiento informático.
- Soporte, diseño y producción multimedia.

Para desempeñar las funciones asignadas a este grupo se exigirá, para las nuevas contrataciones que se produzcan, estar en posesión del título de Bachiller Superior, BUP, Bachiller LOGSE, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, o en su defecto, la experiencia afín considerada por la empresa.

Clasificación profesional	Tareas y funciones	Nivel
Técnico Microinformática	Gestión de incidencias técnicas de usuarios de primer nivel, principalmente relacionadas con el software ofimático y de gestión.	1
Técnico Microinformática	Gestión de incidencias técnicas y funcionales de primer nivel, Diagnóstico y resolución. Administración y mantenimiento de hardware, software, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización, servidores web y de aplicaciones.	2
Técnico Microinformática	Responsable de un grupo de técnicos de microinformática. Instalación y plataformado de equipos. Gestión de inventarios de equipamiento informático. Gestión de incidencias técnicas y funcionales de primer nivel, Diagnóstico y resolución. Administración y mantenimiento de hardware, software, comunicaciones y redes, sistemas operativos, herramientas de explotación, monitorización, servidores web y de aplicaciones.	3
Técnico Especialista	Soporte en la realización de tareas técnicas sencillas y/o auxiliares propias del área de la empresa en la que desarrolle sus funciones y bajo la dirección de un responsable técnico de la tarea.	4
Técnico Especialista	Soporte y realización de tareas técnicas de responsabilidad y dificultad modular, propias del Área de la empresa en la que desarrolle sus funciones y bajo la supervisión de un responsable.	5
Técnico Especialista	Soporte, análisis y gestión de proyectos auxiliares y/o tareas de mayor nivel con cierta autonomía creativa, propias del área de la empresa en la que desarrolle sus funciones y bajo la supervisión puntual de un responsable.	6
Técnico Especialista	Análisis y gestión de proyectos propios del área de la empresa a que esté adscrito, con un nivel de experiencia y polivalencia demostrada. Gestión de personal de forma indefinida.	7

Se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o equivalente.

Grupo III. Personal de administración

Agrupar las actividades de carácter administrativo y de gestión que son comunes dentro de las diferentes áreas encuadradas en el ámbito funcional del convenio.

Clasificación profesional	Tareas y funciones	Nivel
Director departamento	CFO. Gestión financiera de la organización. Es responsable de la planificación, ejecución e información financiera.	3
Responsable departamento	Gestión, organización, planificación, atención y realización de tareas administrativas, de soporte y apoyo a la organización	2
Auxiliar	Realización de operaciones elementales administrativas y de ofimática, y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos. Realizarán asimismo gestiones de presentación, seguimiento y retirada de documentos y asuntos ante toda clase de Administraciones Públicas, particulares y profesionales.	1

Artículo 14. Contratos y tipología.

1. Teniendo en cuenta las limitaciones de concurrencia de convenio de empresa en relación con convenio de ámbito superior, de acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 letra e del Estatuto de los Trabajadores, que la establece respecto a la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa, la contratación temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del E.T. así como por el convenio colectivo sectorial, sin perjuicio de la regulación específica que a continuación se indica.

2. Contrato de obra o servicio determinado.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 15.1 a del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como unos de los trabajos o tareas con sustantividad propia, para cubrirse con contratos de obra o servicios determinados, las asistencias técnicas correspondientes a las Encomiendas o Encargos de la Universidad de Murcia, así como los proyectos de otros clientes, todo ello en atención a las limitaciones que nuestra condición de medio propio exige.

Artículo 15. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional para la realización de funciones de otra categoría y nivel profesional, tanto superiores como inferiores, sólo será posible si existe una de las siguientes causas:

a) La necesidad de una sustitución temporal de personal con reserva de puesto siendo su duración máxima el tiempo que dure la reserva de plaza.

b) La necesidad de cubrir una plaza vacante, por un plazo máximo de 6 meses, y que por motivos técnicos u organizativos la empresa considere necesarios mientras se ejecuta el procedimiento de creación de una plaza de sustitución o vacante que se ofertará públicamente y a la cual el trabajador podrá presentarse en concurso, pero siempre respetando los principios de provisión de plazas definidos en el Artículo 11 del presente Convenio. Transcurridos los 6 meses, si un trabajador continúa en movilidad funcional, contra la negativa de la empresa a la creación de esta plaza, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

2. Para el mecanismo de movilidad funcional en la empresa, se debe tener en cuenta la experiencia profesional, cualificaciones y titulaciones que sean necesarias para ejercer la prestación laboral y el respeto a la dignidad del trabajador.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría y nivel profesional que estará desempeñando, salvo en los casos de realización de funciones inferiores a su categoría y nivel actual, en los que mantendrá la retribución de origen.

4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 16. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral completa y ordinaria en cómputo anual será de mil seiscientos setenta y tres (1.673) horas con una jornada semanal de 37,5 horas.

La distribución de la jornada ordinaria podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, si en una jornada se supera la cantidad de nueve horas de trabajo efectivo, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre el final de esta jornada y el comienzo de la siguiente.

Durante los meses de julio y agosto y en los periodos de Navidad y Semana Santa, la jornada laboral se realizará en jornada continua salvo que las necesidades justificadas del servicio o proyecto lo impidan.

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.

Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables.

La festividad de Santo Tomás de Aquino y el día de apertura de curso de la Universidad de Murcia, no serán laborables salvo necesidades del servicio o proyecto, recuperándose esas horas durante el año.

Artículo 17. Trabajo a distancia.

La modalidad de trabajo a distancia consiste en la forma de prestación de servicios en la que una parte de la jornada laboral se desarrolla de forma no presencial, en una ubicación fuera de su lugar de trabajo designado por la empresa, preponderantemente en el domicilio del trabajador, en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, y protección y confidencialidad de los datos.

Se reconoce al trabajador la posibilidad de solicitar el trabajo a distancia dentro del plan anual que la empresa establezca con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores.

El trabajador sujeto a esta modalidad de jornada tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal, y por tanto el mismo sistema retributivo.

La participación en el programa es voluntaria y revocable, tanto a solicitud del empleado, como por decisión motivada de la empresa. En un pliego de condiciones se detallarán las condiciones de acceso y revocación a esta modalidad.

Artículo 18. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas o la parte proporcional al periodo trabajado en el año natural.

2. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por su importe en metálico, siendo obligatorio su disfrute a lo largo del año correspondiente y hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo en los casos en que expresamente se establezca otra cosa.

3. El calendario de vacaciones se elaborará en los primeros 2 meses de cada año sin perjuicio de que se sufra variación por acuerdo entre las partes afectadas. El periodo de disfrute de vacaciones será preferentemente los meses de julio y agosto o los periodos de Navidad, Semana Santa y fiestas de primavera.

4. En función de la antigüedad del trabajador en la empresa, se tendrán días extra de vacaciones al año, según la siguiente tabla:

15 Años	1 día
20 años	2 días
25 años	3 días
30 años	4 días
35 años	5 días

Artículo 19. Permisos retribuidos.

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales.

2. Un trabajador no podrá disfrutar de 2 permisos por razón de pareja de hecho y posterior matrimonio con la misma persona.

3. El permiso por pareja de hecho, se reconocerá una sola vez durante la relación laboral.

Dos días naturales en el caso de nacimiento de un hijo o una hija.

Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuges y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de dos días más. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

4. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

6. Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

7. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda al trabajador la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad/paternidad legalmente establecida.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la

pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

c) Los progenitores tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias del padre o la madre para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende: Primer grado: padres, suegros, hijos, yernos y nueras. Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Se equipará en el mismo contexto las figuras de pareja de hecho y de cónyuge.

Artículo 20. Permisos sin sueldo.

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

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 12.1 del presente Convenio, la empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

- De 1 a 20 trabajadores: un trabajador.
- De 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores.
- De 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores.
- Más de 100 trabajadores: más del 3% del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a una misma área de la empresa.

Artículo 21. Excedencias.

21.1. Voluntaria

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador, en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa y requieran igual nivel.

El reingreso debe solicitarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

El tiempo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

21.1.2 Solicitud de excedencias y permisos no retribuidos.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia o permiso no retribuido, el trabajador deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso, hubiera de comenzar a surtir efectos, salvo los supuestos en los que la situación de excedencia corresponda ser declarada de oficio por la Empresa.

Se avisará con la antelación indispensable en caso de acceso a bolsa o listas de espera de la función pública.

Si se solicita por tiempo inferior al máximo, se podrá solicitar una sola prórroga por el tiempo adicional con el máximo de los 5 años.

Artículo 22. Conciliación vida familiar y laboral.

En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 23. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de la empresa, estén establecidas.

2. En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día de la baja médica por incapacidad laboral.

3. En los casos de accidente no laboral o enfermedad común, en la primera baja médica por incapacidad laboral durante el año natural el trabajador percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales a partir del primer día.

4. En el resto de bajas médicas por contingencias comunes la empresa, desde el quinto día de la correspondiente baja inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja. Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

5. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, 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 médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 24. Retribuciones.

24.1. Conceptos retributivos

Percepciones salariales. De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- a. Salario base
- b. Incentivo de nivel
- c. Plus de convenio
- d. Complementos salariales de puestos de trabajo
 - d.1. Complemento de coordinación
 - d.2. Complemento de dirección
- e. Complemento salarial personal
 - e.1. Plus de antigüedad
- f. Percepciones económicas extra salariales
 - f.1. Dietas
 - f.2. Compensación de gastos

Como norma general, el pago de salarios se efectuará a mes vencido y antes del día 5 del mes siguiente.

24.2. Salario base convenio e incentivo de nivel. Concepto, devengo y tablas salariales

El salario base convenio y el incentivo de nivel, constituyen la retribución del trabajador de acuerdo con su grupo y nivel profesional que figura en las tablas salariales que se muestran a continuación:

GRUPO I. Personal de desarrollo e infraestructura

Nivel	Clasificación profesional	Salario Base Mensual x 14	Incentivo de nivel Mensual X 12	T. ANUAL
10	Arquitecto de software Consultor Arquitecto de sistemas	1.950,00 €	750 €	36.300,00 €
9	Arquitecto de software Consultor Arquitecto de sistemas	1.950,00 €	600 €	34.500,00 €
8	Arquitecto de software Consultor Arquitecto de sistemas	1.950,00 €	450 €	32.700,00 €
7	Analista	1.720,90 €	515 €	30.273,02 €
6	Analista	1.720,90 €	275 €	27.393,02 €
5	Analista	1.720,93 €	190 €	26.373,02 €
4	Analista - Programador Analista - Administrador de sistemas.	1.232,69 €	475 €	22.957,66 €
3	Analista - Programador Analista - Administrador de sistemas.	1.232,69 €	330 €	21.217,66 €
2	Analista - Programador Analista - Administrador de sistemas.	1.232,69 €	215 €	19.837,66 €
1	Analista - Programador Analista - Administrador de sistemas.	1.130,14 €	215 €	18.401,96 €

GRUPO II. Personal de microinformática y técnicos especialistas

Nivel	Clasificación profesional	Salario Base Mensual x 14	Incentivo de nivel Mensual X 12	T. ANUAL
7	Técnico especialista	1.232,69 €	330 €	21.217,66 €
6	Técnico especialista	1.232,69 €	215 €	19.837,66 €
5	Técnico especialista	1.130,14 €	215 €	18.401,96 €
4	Técnico especialista	987,69 €	260 €	16.947,66 €
3	Técnico microinformático	987,69 €	260 €	16.947,66 €
2	Técnico microinformático	987,69 €	100 €	15.027,66 €
1	Técnico microinformático	987,69 €	0 €	13.827,66 €

GRUPO III. Personal de administración

Nivel	Clasificación profesional	Salario Base Mensual x 14	Incentivo de nivel Mensual X 12	T. ANUAL
3	Director Dpto.	1.720,90 €	515 €	30.273,02 €
2	Responsable Dpto.	1.232,69 €	330 €	21.217,66 €
1	Auxiliar	987,69 €	100 €	15.027,66 €

24.3. Plus de convenio

1. Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, se mantiene un plus de Convenio de dos mil ciento cincuenta y dos euros con ocho céntimos anuales (2.152,08 euros) para el ejercicio 2018.

2. El importe del plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará a los efectos del devengo de la antigüedad, ni tampoco se devengará en situación de baja por incapacidad temporal de duración superior a los 3 meses.

3. La falta injustificada al trabajo facultará a la empresa para deducir en nómina el importe del veinticinco por ciento del plus de Convenio mensual que correspondería al trabajador. No teniendo carácter de sanción la deducción de dicho plus, sino de compensación o resarcimiento a la empresa de los perjuicios que se le ocasionan por la ausencia injustificada, la deducción del indicado plus se entiende que procederá sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan conforme a la legislación en vigor.

24.4. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el punto anterior.

No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales, previo acuerdo con el trabajador.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los referidos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural correspondiente. El tiempo trabajado se computará en días sin que proceda ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

24.5. Complemento de coordinación

Es el complemento que percibirá el trabajador que desempeñe las tareas de coordinador de acuerdo con el organigrama o reglamento de la empresa, consistente en una percepción salarial de 175 euros brutos mensuales.

24.6. Complemento de dirección

Es el complemento que percibirá el trabajador que desempeñe las tareas de dirección de un área de acuerdo con el organigrama o reglamento de la empresa, consistente en una percepción salarial de 425 euros brutos mensuales.

24.7. Plus de antigüedad

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

2. Los trienios se devengarán a partir del día uno del mes en el que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

24.8. Dietas y manutención

Las dietas se aplicarán conforme a lo establecido para el GRUPO2 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio («B.O.E.» 3 diciembre).

Se considera Grupo 2 al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y personal de los Cuerpos de la Guardia Civil y Nacional de Policía clasificados a efectos retributivos en los grupos A y B; Cuerpos únicos de las Carreras Judicial y Fiscal, Secretarios de la Administración de Justicia, Médicos Forenses, y Técnicos Facultativos; funcionarios de la Administración del Estado de Cuerpos o Escalas clasificados en los grupos A y B, así como cualquier otro personal asimilado a los anteriores.

Dietas en territorio nacional. Grupo 2

	Cuantías en euros		
	Por alojamiento	Por manutención	Dieta entera
Grupo 2	65,97	37,40	103,37

Las dietas en territorio extranjero serán las que vengan descritas en el Anexo III de la norma, dependiendo del país de destino.

24.9. Gastos de locomoción

Al personal que, como consecuencia de un viaje de servicio para el cual la empresa autorice el uso del vehículo propio del trabajador, éste tendrá derecho a percibir, en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0.078 euros por kilómetro para motocicletas, conforme establece el artículo 1 de la Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio («B.O.E.» 3 diciembre).

24.10. 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 a 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 caso de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u 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 por la Ley.

2. La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o a los Delegados 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 representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 16 del presente Convenio.

3. Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, 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.

5. Si fuese necesaria la realización de horas extraordinarias el precio mínimo lineal sería de 12,50 €/hora para cualquier categoría

Artículo 25. Faltas y sanciones.

I. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo 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 considerarán faltas leves:

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

B) Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, 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. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores 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, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. 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 sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; 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 jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; 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.

II. 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 de 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 en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

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 ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

III. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros 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 del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los 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 por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

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 interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

IV. La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores 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 26. Plan Social.

La Empresa dispondrá de un Comité Social, paritario y formado por representantes de la empresa y de la parte social, que anualmente acordará el Plan Social de aplicación para el año en curso. El Plan Social se diseñará teniendo en cuenta el presupuesto anual fijado por la empresa para el mismo.

Los informes, actas, legislación y normativa que justificaran que durante un año no se pueda desarrollar el Plan Social, serán remitidos a la Representación de los Trabajadores en el momento en que la dirección de la empresa disponga de ellos.

El presente artículo está condicionado a las limitaciones que establezcan los presupuestos regionales y nacionales.

Artículo 27. Dimisión Trabajador.

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 naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del 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.

Cuando sea por acceso a la función pública este preaviso de quince días se reducirá en el tiempo mínimo indispensable.

Artículo 28. Representación legal de trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación que la ley garantiza.

28.1 Derechos de reunión y libre sindicación

1. La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus 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 las empresas.

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

28.2 Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores

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

28.3 Comité de Empresa

1. Conforme a lo establecido en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

2. 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 del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, el comité de empresa tendrá 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 la empresa ser informado de los cierres totales o parciales encomiendas, proyectos de la empresa o centros de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre 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, tuviera la empresa y sobre el Plan de Formación de 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, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

3. Caso de así convenir a ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

Artículo 28.3.1. Horas de representación.

El uso de las horas de representación que correspondan mensualmente a los representantes de los trabajadores, se podrán realizar en cómputo bimensual.

Artículo 28.3.2. Asambleas.

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas generales o sectoriales de trabajadores. Para efectuar éstas en los locales de la empresa, será preciso la previa notificación o autorización según la ley, a la empresa.

Artículo 28.3.3. Tablón de anuncios.

Además de lo que diga el ET, la empresa facilitará el acceso y el espacio necesario en la intranet de la web de la empresa para un tablón de anuncios, así como, alojamiento de la documentación pública a todos los trabajadores que los representantes de los trabajadores deban transmitir.

28.4 Garantías de los representantes de los trabajadores

Los miembros del comité de empresa y los delegados 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 determinan 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 de personal o miembros de comités de empresa como componentes 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 de comités de empresa o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

28.5 Prácticas antisindicales

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

Artículo 29. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Se reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales TICARUM SLU MP.

1. Finalidad

La finalidad de esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la empresa y en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente.

2. Principios básicos de actuación

Para lograr la consecución de dichos objetivos, se asumen y promueven los siguientes principios básicos de actuación:

a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

b) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.

c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano en los siguientes ámbitos:

1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.

3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.

4. Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.

5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.

6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

d) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:

1. Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

2. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.

3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.

4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la empresa.

6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.

e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

f) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad efectiva entre mujeres y hombres para sus empleados que cumplan con lo dispuesto en esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación.

g) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.

h) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Artículo 30. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Se aplicara el "Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo".

Conforme al citado acuerdo, el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo.

La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Artículo 31. 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.

Disposición transitoria.

Adscripción a los nuevos grupos y clasificaciones profesionales

Técnico soporte cat. 3

Grupo II. Clasificación "Técnico Microinformática" Nivel 1.

Operador Júnior

Grupo II. Clasificación "Técnico Microinformática". Nivel 2

Operador

1. Personal adscrito al Área de Atención a Usuarios

Grupo II. Clasificación "Técnico Microinformática". Nivel 3

2. Personal donde su labor no se centra en atención a usuarios:

Grupo II. Clasificación "Técnico especialista". Nivel 4

Jefe de Equipo de Operadores

1. Personal adscrito al Área de Desarrollo

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 1

2. Personal adscrito al Área de Infraestructuras

- Personal del grupo de multimedia

Grupo II. Clasificación "Técnico especialista". Nivel 4

- Resto del personal

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 1

3. Personal adscrito al Área de Atención a Usuarios

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 1

Programador Júnior

1. Personal adscrito al Área de Desarrollo

a) Norma general

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 2

b) Personal donde su labor no se centra en el desarrollo y programación de aplicaciones software

Grupo II. Clasificación "Técnico Especialista". Nivel 6

2. Personal adscrito al Área de Infraestructuras

a) Norma general

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 2

b) Personal donde su labor principal es el desarrollo y programación de aplicaciones software:

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 2

Programador

1. Personal adscrito al Área de Desarrollo

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 3

2. Personal adscrito al Área de Infraestructuras

a) Norma general

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 3

b) Personal donde su labor principal es el desarrollo y programación de aplicaciones software:

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 3

3. Personal adscrito al Área de Atención a Usuarios

a) Personal del proyecto Reciclática

Grupo II. Clasificación "Técnico especialista". Nivel 7

b) Personal del proyecto de soporte de la unidad técnica

Grupo II. Clasificación "Técnico especialista". Nivel 7

c) Personal del proyecto de atención a másteres

Grupo II. Clasificación "Técnico especialista". Nivel 7

d) Resto de personal

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 3

Programador Sénior

1. Personal adscrito al Área de Desarrollo

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 4

2. Personal adscrito al Área de Infraestructuras

a) Norma general

Grupo I. Clasificación "Analista / Administrador de Sistemas". Nivel 4

b) Personal donde su labor principal es el desarrollo y programación de aplicaciones software:

Grupo I. Clasificación "Analista / Programador". Nivel 4

Analista Junior

Grupo I. Clasificación "Analista". Nivel 5

Analista

Grupo I. Clasificación "Analista". Nivel 6

Analista Sénior

Grupo I. Clasificación "Analista". Nivel 7

Disposición final primera

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición final segunda

Las retribuciones establecidas en el presente convenio serán actualizadas con la periodicidad y efectos que se establezcan en las correspondientes leyes de presupuestos para el personal laboral del sector público.