

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
4	Técnico especialista	1.232,69 €	330 €	21.217,66 €
3	Técnico especialista	1.232,69 €	215 €	19.837,66 €
2	Técnico especialista	1.130,14 €	215 €	18.401,96 €
1	Técnico especialista	987,69 €	260 €	16.947,66 €
4	Técnico microinformático	1.130,14 €	215 €	18.401,96 €
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