

* Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación.

* Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, que implanta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso y el aprovisionamiento de bienes y servicios.

* Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y ocupación (refundida).

NORMATIVA INTERNACIONAL

* Carta de las Naciones Unidas, de 1945.

* Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979, y Protocolo facultativo, de 1999.

* Convención sobre los derechos políticos de la mujer, de 1952.

* Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948.

* Declaración sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, de 1967.

* Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 1993.

NÚMERO 3.995

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Informática Megasur, S.L.,

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Informática Megasur, S.L., (con código de convenio nº 18101202012020), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 8 de septiembre de 2020 ante esta delegación territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 24 de septiembre de 2020.- Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INFORMÁTICA MEGASUR, S.L., ANTE REQUERIMIENTO DE LA AUTORIDAD LABORAL.

Reunidos,

Por la empresa

D. Federico Izquierdo Martínez, con DNI nº ***74.30** en calidad de Administrador Único.

Por los trabajadores, el comité de empresa, integrado por:

D. David Fernández Fernández, con DNI nº: ***38.49**,

D. José Miguel Díaz Ramos, con DNI nº: ***65.02** y

D. Antonio Gustavo Sánchez Rodríguez, con DNI nº: ***51.58**.

D. Antonio Jesús Gamarra Roldán, con DNI nº: ***34.24**

D. Raquel Fernández Guerrero, con DNI nº: ***97.60**

En los locales de la empresa, a las 10:00 horas del día 14 de septiembre de 2020, reunidas las partes citadas, se expresan los siguientes extremos:

Se ha recibido resolución de la Autoridad Laboral competente por la que se requiere a esta parte para la subsanación de defectos apreciados por su parte en el convenio colectivo.

Las partes acuerdan atender al requerimiento y para ello:

1. Incluyen un nuevo artículo 27 sobre procedimientos para solventar las discrepancias en supuestos del art. 82,3 E.T.

2. Completan el título del convenio añadiéndole referencia a la Provincia de Granada.

3. Corrigen la referencia al E.T. en el art. 22 del Convenio Colectivo.

Y una vez subsanados todos los elementos apreciados por la Autoridad Laboral, ambas partes acuerdan la aprobación del texto de convenio colectivo, firmando

cada una de las páginas de los textos aprobados por acuerdo unánime de esta Comisión Negociadora, ratificando al mismo autorizado para presentación de los acuerdos de la comisión ante la autoridad laboral.

En prueba de lo anteriormente expuesto, ambas partes firman a las 11:00 horas en el lugar y fecha ut supra indicados.

Representación de Empresa, Representantes de los trabajadores. (Firma ilegibles).

CONVENIO DE EMPRESA INFORMÁTICA MEGASUR, S.L., PARA LA PROVINCIA DE GRANADA

TÍTULO I. ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES.

PARTES FIRMANTES.

El presente convenio de empresa ha sido negociado y acordado por la representación de la empresa INFORMÁTICA MEGASUR, S.L., y por su Comité de Empresa, en base a la legitimación que ambas partes ostentan en virtud del art. 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en los centros de trabajo de Informática Megasur, S.L. en la provincia de Granada. Los trabajadores con base en estos centros desplazados al extranjero mantendrán los derechos reconocidos en el presente convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2019 y tendrá su término el 31 de diciembre del 2025.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA:

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrán de efectuarse por escrito a la otra parte y con antelación mínima de tres meses respecto a la terminación de la vigencia del presente convenio. Se mantendrá en vigor el presente convenio hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio de Empresa que le sustituya.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal o colectivo tengan establecida la empresa con sus trabajadores al entrar en vigor el presente acuerdo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN Y EFICACIA.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los artículos contenidos en el presente convenio, solo quedará anulado el articulado o parte del articulado afectado, manteniéndose la eficacia del resto del articulado.

Si se diese el supuesto, antes mencionado, las partes signatarias de este Convenio se reunirán en el plazo máximo de 15 días, en comisión negociadora para su subsanación.

TÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO LABORAL

ARTÍCULO 7.- ROPA DE TRABAJO.

Se estará a lo dictaminado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), y normas de desarrollo, para trabajo en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

La empresa proporcionará, a su cargo, el calzado especial que pueda ser necesario por motivos de seguridad para aquellos trabajadores cuyos puestos lo requieran, renovándose en función del deterioro del mismo. Para los puestos para los que la empresa establezca el uso de uniforme de trabajo, se proporcionarán, a cargo de la empresa 3 juegos completos de invierno (en el mes de octubre), a excepción de las prendas de abrigo, de las que se entregará 1 muda, y 3 juegos completos de Verano (en el mes de mayo), el calzado será entregado en función del deterioro del mismo. Será responsabilidad del trabajador el mantener en perfecto estado dicha uniformidad.

TÍTULO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

I.- CONCEPTOS GENERALES.

En aras a establecer una estructura de la clasificación profesional las partes negociadoras acuerdan establecer una mejor regulación de la estructura organizativa que venía aplicándose en la empresa, acorde a la actividad empresarial que desarrolla.

La nueva estructuración de las categorías profesionales, adaptada a la realidad de la actividad de la empresa, se adopta sin que produzca limitación alguna de la dignidad, reconocimiento de la profesionalidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los y las trabajadoras y en consecuencia sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

II.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

En la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se han tenido en cuenta los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores, anteriormente mencionados, se han tenido en cuenta:

a.- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b.- La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia profesional y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c.- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d.- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre los que se ejerce

mando y el número de integrantes del mismo.

e.- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f.- La complejidad técnica, entendida como el contenido técnico del puesto de trabajo en el que influyen también los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

III. CATEGORÍAS

Los trabajadores y trabajadoras, a los que le es de aplicación el presente Convenio de Empresa, se encuadrarán dentro de una Categoría Profesional y asignándole una función específica, respetando en todo momento la igualdad entre hombres y mujeres, con ausencia de discriminación directa o indirecta.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los puestos de trabajo a los que se refiere el presente apartado, son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que, entre las distintas categorías profesionales, del presente Convenio Colectivo, existirá polivalencia, siempre que no se requiera al trabajador, para el desempeño de alguna función concreta que requiera de una formación o titulación de la cual carezca y ésta no pueda ser dada al trabajador por la empresa o tercero designado por esta antes del comienzo del desempeño de la nueva función, de acuerdo con lo establecido en los artículos 22.4 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Debido a la evolución que se ha ido produciendo en los últimos años en el sector y la aparición de nuevas categorías no contempladas en el convenio actual de Megasur se crean nuevas categorías, y se eliminan otras de las que actualmente no se está haciendo uso, quedando de la siguiente manera:

- Jefe de Personal.
- Responsable de Sucursal.
- Responsable de Almacén.
- Segundo de Responsable de Almacén.
- Mozo de Almacén.
- Conductor/Repartidor.
- Responsable de SAT.
- Responsable de Montaje.
- Técnico Especializado.
- Técnico.
- Auxiliar de Técnico.
- Director Financiero
- Responsable de Administración
- Contable
- Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Director Comercial
- Responsable de Comerciales/Teleoperadores/Dependiente

- Coordinador de tiendas
- Dependiente/Comercial/Teleoperador
- Comercial Viajante.
- Auxiliar Dependiente/Comercial/Teleoperador
- Responsable de Compras
- Comprador (PM)
- Auxiliar de Compras.
- Responsable de Marketing.
- Especialista en Marketing.
- Diseñador de Marketing.
- Auxiliar de Marketing.
- Responsable de sistemas informáticos.
- Operador de sistemas informáticos.
- Técnico
- Responsable de Programadores
- Programador Senior
- Programador junior
- Especialista Informático.
- Recepcionista/Centralita.
- Secretaria/o de Gerencia
- Auxiliar de Mantenimiento.
- Limpiador.
- Camarero.
- Cocinero.
- Oficial de 1ª.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 3ª.
- Aprendiz.

ARTÍCULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR O INFERIOR

Cuando un trabajador desempeñe un trabajo de categoría superior durante doce meses, pasará automáticamente a esta categoría, salvo que el desempeño del puesto de categoría superior sea debido a sustitución por enfermedad o accidente de otro trabajador o sustitución temporal de otro trabajador, sin perjuicio del cobro del salario base, de forma temporal, que corresponda por la categoría profesional desempeñada.

Por motivos de necesidad el empleador podrá requerir al empleado, que desarrolle, funciones de categoría inferior, siempre que no sea discriminatoria, ni menoscabe la dignidad ni promoción profesional del trabajador, en ningún caso este requerimiento puede suponer cambio de categoría. Se respetará su salario de origen, otorgando al trabajador formación y ropa adecuada para el desarrollo de dicho puesto.

ARTÍCULO 10.- CAMBIO DE PUESTO Y CENTRO DE TRABAJO.

Por necesidades organizativas y productivas de la Empresa, el Trabajador tendrá la disponibilidad de prestar sus servicios en cualquier departamento, centro y puesto de trabajo de la Empresa cuando así se le requiera, siempre que no implique cambio de residencia y el trabajador reúna las condiciones físicas necesarias, respetándose la totalidad de las retribuciones del personal que sufriera este cambio. Estando a la regulación en materia de modificaciones funcionales establecido en el artículo 40 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sin más limitaciones que las que en éste se han establecido.

TÍTULO IV. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES. ARTÍCULO 11.- CUANTÍAS SALARIALES.

1) El Salario Base de cada Categoría Profesional del presente convenio será el indicado en las tablas que se adjuntan como anexo I al presente Convenio de Empresa, siendo éstas el resultado de incrementar para los años 2019 el 0% y el 1% para el 2020, sumando, además, al salario base incrementado en dichos porcentajes, el importe que venía abonándose a la firma del convenio de los conceptos denominados Plus de Distancia/Transporte y Plus de Vestuario (12 pagas) que fueron aprobados en acuerdo de 17 de marzo de 2014 (B.O.E. 112/2014 de 8 de mayo) de modo que estos conceptos dejan de tener vigencia y quedan integrados en el Salario Base a partir de la publicación de este nuevo Convenio de Empresa.

Como dichos pluses se han venido pagando desglosados en las nóminas de los trabajadores de los años 2019 y 2020 y hasta ahora, se considerará que estos pluses, así como cualquier otro concepto pagado en las nóminas, a excepción de los importes cobrados por comisiones, servirán para compensar y absorberán cualquier diferencia existente entre los salarios publicados en este nuevo convenio para los años 2019 y 2020 con los salarios totales cobrados por los trabajadores incluyendo cualquier concepto a la hora del cálculo de posibles atrasos existentes que deba de abonar la empresa a la publicación del presente convenio. En cualquier caso, se garantiza por la Empresa el cobro del incremento del 1% para el año 2020 sobre los salarios bases mensuales x 14 pagas existentes en el convenio anterior más plus de distancia y de vestuario x 12 pagas según lo reflejado en tablas salarial del Anexo I de este convenio.

2) A partir del año 2021 (incluido) y durante la vigencia del presente Convenio todos los años el Salario Base de las Categorías Profesionales existentes, se verá incrementado según el IPC no pudiendo ser este superior al ratio de beneficio neto de la Empresa del año fiscal anterior, que se explicará a continuación, tomando como referencia la Tasa anual del IPC general del mes de diciembre del año anterior publicado por el INE. Dicho incremento no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales. No se procederá al incremento mencionado en el párrafo anterior en los años en que la empresa no haya conseguido en el año fiscal anterior el ratio de beneficio (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos, el 0.9 por 100 sobre la cifra de ventas (0.90%). De darse esta circunstancia, la empresa lo comunicará al Comité de Empresa, entregando la cuenta de pérdidas y ganancias en la que base la medida adoptada. Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas, la Empresa procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio se remitirá a la autoridad laboral para su registro y publicación en el B.O.E. En caso de publicación de nuevas tablas salariales estas tendrán carácter retroactivo al comienzo del año de aplicación.

3) Se entenderá como beneficio neto de la empresa el resultado final tras amortizaciones y pago de impuestos.

4) Los incrementos salariales, establecidos en el punto 2 de este artículo, afectarán a los Salarios base regulados en el Anexo I, del presente convenio de Empresa.

5) Se pacta que cualquier subida que se produzca en el futuro, como por ejemplo nuevo SMI, etc, que estas sean absorbibles y compensables por cualquier otro concepto existente en el salario del trabajador, a excepción de los importes cobrados por comisiones, no afectando la absorción y compensación a las subidas pactadas con la empresa en este convenio en lo que se refiere a subidas anuales indicadas en el punto 1 y 2 de este artículo, excepto de aquellos trabajadores que ya se la haya hecho una subida por cualquier concepto salarial en el periodo de aplicación que compense la pactada en los puntos 1 y 2 de este artículo produciéndose por tanto la absorción y compensación con cualquier otro concepto pagado al empleado, a excepción de los importes pagados por el concepto Comisiones por incentivos en ventas o reparaciones.

6) Los conceptos de comisiones por incentivos de ventas y reparaciones que actualmente se pagan bajo la denominación de "complemento", junto a otros conceptos, pasarán a ser liquidados y pagados como un concepto independiente denominado "comisiones"

7) Para aquellos trabajadores, que venían percibiendo un salario base superior al establecido en este convenio, a fecha de su entrada en vigor, pasarán a tener como salario base el que se detalla en las tablas salariales que se anexan, si bien, y a los efectos que éstos no se vean afectados por una disminución salarial, se crea un complemento ad personam, igual a la diferencia entre el salario base que venían percibiendo y el nuevo salario base real obtenido de aplicar las nuevas tablas salariales, aprobadas en este convenio de Empresa. Dicho complemento aparecerá en la nómina del trabajador como "Complemento Personal", y tendrá carácter compensable y absorbible con cualquier subida posterior que se vaya produciendo en el salario base de la categoría de los perceptores de complemento personal, a excepción de las subidas indicadas en el punto 1 y 2 de este artículo.

ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Solo podrán realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o en caso de necesidad a requerimiento de la empresa. En éste último caso tendrán carácter voluntario, salvo que la empresa pacte en contrato o cláusula adicional al mismo el compromiso del trabajador de realizar las horas extraordinarias que le sean requeridas, siempre que se encuentren dentro de los límites máximos anuales, realizándose con carácter rotativo entre los trabajadores que las asuman dentro de cada departamento o sección y categoría profesional.

En caso de realizarse estas horas se abonarán al valor de la hora normal o se disfrutarán con descanso equivalente y en este caso podrán ser acumuladas al periodo vacacional, siendo el derecho de elección de la medida compensatoria de la empresa.

En caso de que la opción elegida sea compensación con días libres estos deberán de llevarse a cabo en el

plazo máximo de 60 días, desde la realización de las horas, salvo pacto en contra y en ningún caso se podrá sobrepasar el plazo límite de 4 meses y 80 horas acumuladas o pagadas.

En aquellos casos en los que no se pueda compensar con tiempo libre las horas extras, en el plazo máximo de 60 días, se dará prioridad en la compensación económica, a aquellas personas con menor salario bruto anual total (Incluyendo todos los conceptos cobrados en nómina).

ARTÍCULO 13.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE PRODUCTIVIDAD.

Los trabajadores tendrán derecho a Dos Pagas Extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días del salario base que el trabajador viniese percibiendo. Dichas pagas extraordinarias se distribuirán prorrateándose entre las doce pagas mensuales.

Se establece también una "Paga de Productividad" para los años 2021 al 2026, ambos inclusive, pagadera en la nómina de mayo de cada año. La base de esta paga es que se reparta entre los trabajadores que cumplan las condiciones establecidas a continuación un porcentaje del 10% del resultado neto positivo de la explotación de la Empresa del año anterior (Año en estudio), entendiéndose por resultado neto positivo el resultado final obtenido por la Empresa tras la realización de amortizaciones y pago de impuesto. No corresponderá el pago de esta "Paga de Productividad" en aquel año en que la empresa no haya conseguido en el año fiscal anterior el ratio de Productividad neto, beneficio neto dividido entre la cifra de ventas, de al menos, el 1.5 por 100 sobre la cifra de ventas (1.5 %).

El reparto y cálculo de dicha Paga de Productividad se hará en base a las siguientes normas:

- Tendrán derecho a esta paga aquellos empleados que estén activos y contratados en el mes de devengo (Mes de mayo), que hayan trabajado el año natural anterior al de devengo un periodo mínimo de 11 meses naturales de trabajo efectivo y que tengan firmado como parte integrante de su contrato un acuerdo de compromiso de realización de horas extras. Computaran como trabajo efectivo las vacaciones, permisos retribuidos y bajas por enfermedad o accidente laboral, y no computaran otras ausencias por cualquier otra causa, aún justificadas, excedencias y permisos no retribuidos. No tendrán derecho a esta paga de Productividad aquellos empleados que hayan sido sancionados por la empresa con una o más faltas graves o muy graves en el año en estudio.

- La forma de reparto de este 10%, entre aquellos trabajadores que tengan derecho al cobro de esta paga será de forma proporcional al salario base de cada trabajador que tengan en el momento del devengo en función de su categoría según el convenio de empresa y año. De forma que se sumaran todos los Salarios base de los trabajadores que tenga derecho al cobro, en aquellos trabajadores que cobren comisiones por la ventas (no reparaciones) solo se sumará el 50% de su salario base, siempre y cuando estos hayan alcanzado un incremento en sus ventas del 20% en el año de estudio comparado con la facturación del año anterior, se calculará el porcentaje de

participación, que es el porcentaje que suponga cada salario base, el 50% del salario base en el caso de aquellos que cobren comisiones por ventas y alcancen el crecimiento del 20% de sus ventas, sobre la suma de todos los salarios bases, y cobrando del importe total del 10% del beneficio neto en función al porcentaje de participación de cada empleado.

Aquellas personas que firmen el acuerdo de horas extras a partir de la entrada en vigor de este convenio para poder participar en la paga de productividad, y así venga reflejado en el acuerdo, podrán revocar el compromiso de realización de horas extras en el momento que no estuviese vigente dicha paga de productividad.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, de lunes a sábado, con un tope máximo de 11 horas diarias y con un día y medio de descanso semanal ininterrumpido. En aquellos turnos de trabajo que comiencen antes de las 11:00 horas el horario incluirá 30 minutos de descanso obligatorio no retribuido, a tomar entre la hora de entrada y las 12:00, y que no computará como jornada efectiva de trabajo.

2.- En jornada laboral de 6 horas ininterrumpidas, o más, se tendrá un descanso de 15 minutos considerados como jornada efectiva de trabajo.

3.- Dentro del año de cómputo, la empresa procederá a la liquidación de los tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada máxima. Mediante su compensación con igual tiempo de descanso, salvo acuerdo para su acumulación y disfrute en días completos, dentro de los 4 meses desde la finalización del cómputo anual.

4.- La jornada laboral semanal será de lunes a sábado, si bien la empresa podrá requerir a sus trabajadores, siendo de carácter voluntario por parte de los trabajadores, para que presten servicios los días de fiesta local, domingos y días festivos nacionales o de apertura comercial autorizada, o bien por razones técnicas u organizativas lo solicite la empresa, siempre que compense a sus trabajadores y que la jornada mínima ordinaria sea la habitual de cada trabajador, con algunas de las dos medidas que se indican a continuación, siendo el derecho de elección de la medida compensatoria del trabajador:

A)- MEDIDA COMPENSACIÓN CON DESCANSO. Descanso de las mismas horas trabajadas el domingo o festivo, que podrán ser acumuladas con el descanso vacacional.

B)- MEDIDA COMPENSACIÓN ECONÓMICA.

Gratificación económica equivalente al precio de la hora ordinaria incrementada en un 75% más de la hora ordinaria.

5.- Aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para prestar servicios los domingos, festivos locales o nacionales y festivos de apertura autorizada, estos días se encontrarán dentro de la jornada habitual del trabajador y por tanto no conllevarán compensación alguna por la prestación de servicios dichos días.

6.- La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo. La empresa podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, dicha distribución irregular se realizará respetando, la jornada semanal máxima, la jornada diaria máxima de once horas, el descanso ininterrumpido de doce horas entre jornadas y el descanso semanal.

7.- Los viernes de los meses de julio y agosto, en el centro de trabajo de Escúzar, el horario para todos los departamentos será de jornada intensiva de 8:00h. a 15:00h.

8.- A partir del primer lunes de cada mes de julio y hasta el último jueves del mes de agosto, el horario para los departamentos con turnos del centro de trabajo de Escúzar que salgan a las 19:00h. se adaptará para que salgan a las 18:30h. y los que salgan a las 21:00 se adaptará para que su salida sea a las 20:00h.

7.- A partir del primer sábado del mes de julio y hasta el último sábado del mes de agosto, los centros de trabajo con apertura al público cerrarán los sábados, salvo aquellos que se encuentren ubicados en centros comerciales o grandes superficies.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los días de permiso y licencias, retribuidas, que viene indicado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3, como si fueran efectivamente trabajados. Se estará a lo dispuesto en cada momento a lo indicado en dicho artículo, indicando a continuación, con carácter meramente informativo, los actuales días existentes:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una

indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Adicionalmente a lo indicado en el estatuto de los trabajadores todos los trabajadores de la empresa dispondrán de 5 horas anuales, que computarán como trabajo efectivo y remunerado, para acudir al médico con parientes de hasta primer grado, deberán de presentar el correspondiente parte médico de asistencia.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

El personal disfrutará de un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales o 22 días laborables, lo que antes se alcance, la fechas se determinarán de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El disfrute de las vacaciones se partirá en dos periodos y será bajo las siguientes normas regulatorias:

- Vacaciones de Invierno: 7 días naturales en un único periodo que deberán ser disfrutados durante los meses de marzo, abril y mayo.

- Vacaciones de Verano: 23 días naturales, o días restantes, durante el periodo que va del 1 de junio al 30 de septiembre. En los dptos., de compras, comerciales, marketing y programación estas vacaciones deberán ser partidas en dos periodos con una separación mínima entre periodos de 7 días naturales y cada periodo con una duración máxima de 15 días naturales. Deberá organizarse de forma que entre turnos de vacaciones deberán de verse al menos durante una jornada laboral con el compañero al que vaya a sustituir durante sus vacaciones.

- El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá optar voluntariamente por coger de sus vacaciones 3 días al año de forma individual o conjunta en los meses de febrero a octubre, cumpliendo el resto de normas establecidas en este convenio.

- El trabajador, a través de su Jefe de Dpto. o herramienta informática si existiere, comunicará de forma fehaciente y este lo hará al responsable de Recursos humanos, siguiendo las normas establecidas, las vacaciones deseadas para todo el año antes del 31 de diciembre del año anterior para las vacaciones de Invierno y antes del 28 de febrero las del resto de año. En caso de que el empleado se incorpore al puesto de trabajo bien por baja prolongada o por ser trabajador nuevo, pasado el 30 de enero, este deberá comunicar sus vacaciones en el plazo máximo de 15 días tras su alta o contratación, en caso de que el trabajador no las comunique antes de los plazos indicados, será la empresa quien mar-

que las vacaciones del trabajador, a las cuales el trabajador no se podrá negar, siempre que las conozca con al menos 2 meses de antelación. Una vez recibidas las vacaciones de todo el personal, la empresa dará su confirmación por escrito en el plazo máximo de 15 días.

- La empresa a solicitud del trabajador, vendrá obligada a entregar un justificante con expresión de las fechas de iniciación y terminación de las vacaciones

- En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Durante las vacaciones de verano no podrá haber más de un 40% de empleados de un mismo dpto. que coincidan total o parcialmente sus vacaciones. Para el periodo de invierno o días sueltos ese porcentaje máximo será de un 30%, en caso de departamentos de 1 a 3 empleados solo podrá haber uno por turno de vacaciones tanto en verano como en invierno. Se tendrá en cuenta para calcular lo indicado anteriormente que se considerarán fuera del puesto de trabajo y computarán en los porcentajes o números máximo de personas que pueden estar de vacaciones aquellas personas que se encuentren de viaje de trabajo, de baja por cualquier razón o excedencia.

- En caso de que varios empleados deseen los mismos días de vacaciones, de forma total o parcial y esto no sea posible por sobrepasar los límites máximos permitidos por departamento, el orden de elección será en base a las siguientes prioridades:

o En primer lugar, tendrá prioridad el jefe o responsable del departamento.

o En segundo lugar, tendrán preferencia los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria para escoger las vacaciones en fechas coincidentes con el periodo vacacional escolar distinto al de verano.

o En tercer lugar, tendrán prioridad en función de la antigüedad en la empresa, el más antiguo elegirá primero.

o En empleados que tengan 8 o más años de antigüedad se entenderá que la antigüedad es la misma

o En trabajadores con la misma prioridad o antigüedad, tendrá preferencia de elección aquel que salga elegido tras sorteo, el cual será realizado por el jefe del departamento, al año siguiente el ganador del sorteo pasará a ser el último de la lista de los que estén en la misma prioridad que él, y el turno de elección pasará al siguiente empleado, en caso de haber empate con uno o más empleados se volverá a realizar de nuevo por sorteo, no entrando en este sorteo el que el año anterior lo ganó, y así sucesivamente.

- En los periodos de convenciones o ferias de cualquiera de los sectores en los que la empresa tenga actividad o tenga intención de asistir, y de eventos realizados por la empresa o por terceros, proveedores, acreedores, fabricantes o colaboradores con los cuales trabaje la empresa o esta tenga intención de hacerlo, no se podrán coger vacaciones, salvo que sea autorizado expresamente y por escrito por la empresa.

ARTÍCULO 17.- DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores podrán realizar los desplazamientos temporales que se le indiquen por la empresa, a los

cuales no se podrán negar, en relación a las funciones y categoría contratadas, para asistir a reuniones, eventos, ferias, cursos, reparto de mercancía, realización de instalaciones, visitas a clientes, proveedores, fabricantes y otro tipo de actividad que implique desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa. El pago de kilometraje se establece en 0,19 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad y que haya sido autorizado por la empresa.

TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 18.- INDEMNIZACIÓN DE CASO DE MUERTE O INVALIDEZ

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

- Muerte Natural: 10.000 euros

- Invalidez Permanente Absoluta: 10.000 euros

- Muerte por accidente laboral: 15.000 euros

Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro de algún trabajador, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento asegurado. En este supuesto de exclusión, el trabajador o trabajadores afectados podrán ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligación se limita a la contratación de la póliza y al pago de la prima de todos los trabajadores que sean admitidos en la misma y no de aquellos que sean rechazados, conforme se indica en el párrafo anterior.

En caso de exclusiones de indemnización recogidas en póliza, como por ejemplo y a efecto meramente enunciativo y no limitativo, deportes y/o actividades de riesgo, temerarias, imprudencias, accidentes o fallecimientos estando bajo los efectos del alcohol o drogas, etc, y la entidad aseguradora rechazase la indemnización recogida en póliza en el caso de que surgiera el evento asegurado, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad.

En aquellos contratos de trabajo que exista período de prueba, la empresa tendrá un plazo de 60 días a partir de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa, para contratar esta póliza de Seguro Colectivo de Vida o incluir al trabajador en la misma, y en los demás casos de contratación, este plazo será de 30 días. Si ocurriera la muerte o invalidez del trabajador antes de expirar estos plazos de 60 o 30 días respectivamente, la empresa no tendrá responsabilidad alguna ni tendrá por tanto que abonar al trabajador o sus familiares, las indemnizaciones que establece este artículo del Convenio. No tendrá obligación de contratación de póliza de indemnización alguna para los contratos temporales inferiores a 32 días de duración, la empresa no tendrá responsabilidad alguna ni tendrá por tanto que abonar al trabajador o sus familiares, las indemnizaciones que establece este artículo del Convenio

Se enviará por correo a los empleados copia de la póliza y sus posibles modificaciones a futuro.

TÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 19.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Apartado I.- Criterios Generales.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

1) La empresa podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes, con independencia del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sancionado.

La enumeración no es exhaustiva de tal forma que podrá ser sancionado todo incumplimiento de las obligaciones contractuales, siempre que constituya un incumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas en las disposiciones legales de carácter general.

2) La sanción de las faltas, a excepción de la amonestación verbal, requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar de recibo o firmar el enterado de la comunicación, en caso de no querer acusar recibo o no firmar el enterado de la comunicación la empresa podrá acudir a un testigo el cual firmará el documento dando fe de que el empleado no ha querido acusar el recibo y entrega, y siento esto prueba suficiente de haber hecho la entrega y puesta en conocimiento al trabajador.

3) La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

4). Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.

5). Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

Apartado II.- Graduación de las faltas

1) Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo entre una a tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una pérdida de tiempo de trabajo inferior a treinta minutos y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o le hubiese creado un grave perjuicio a la Empresa o al trabajo, en cuyos casos podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

h) El no uso del vestuario obligatorio de forma esporádica.

i) No comunicar a la Empresa los cambios de teléfono, domicilio o residencia.

2) Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos o de más de tres ocasiones en un mes, siempre que no alcance a ser falta muy grave.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o Hacienda.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo. O el acceso a los sistemas y programas informáticos de la empresa con las claves de sus compañeros, siempre que esto no cree un grave perjuicio para la Empresa en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo escritas, o dadas por quien se dependa jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa o clientes, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, o se realizase de forma habitual en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, equipos informáticos, teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado. En el caso de que no se trate de una situación esporádica, sino de una conducta continuada, tendrá la consideración de falta muy grave.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio, a la imagen de la empresa, o a la convivencia con

sus compañeros y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, lo cual será considerado como falta muy grave.

k) La disminución del rendimiento normal en el trabajo o su realización a un ritmo claramente inferior a la media del resto de sus compañeros siempre que no hubiese sido advertidas previamente en otra u otras ocasiones, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

l) Las ofensas de palabra o de obra cometidas contra los compañeros, superiores o clientes cuando revistan acusada gravedad, incluyendo las reacciones violentas, sean verbales o físicas, o de manifiesta falta de respeto (a título ejemplificativo no exhaustivo: gritos, negativa a mantener comunicación, golpes en objetos como mesas, patadas a objetos, portazos, tirar objetos), cuando por su gravedad no constituyan falta muy grave.

m) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

n) El uso de forma habitual del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.

ñ) El incumplimiento de forma puntual de los protocolos de la empresa. Siempre y cuando estas no sean muy graves o reiterados, en cuyo caso que se catalogarán como muy graves.

p) El no uso del vestuario obligatorio de forma habitual.

q) No atender al público, clientes, proveedores, fabricantes o cualquier otra persona que se relacione con la empresa, con la corrección y diligencia debidas, siempre que dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

r) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

s) La no utilización de los elementos de protección o procedimientos en materia de seguridad e higiene, cuando no haya generado riesgo de accidente o para la salud de las personas.

3) Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, malversación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, o fuera de las mismas, que sean propiedad de la empresa, o en cualquier lugar durante el desarrollo de su actividad laboral

y en el ámbito de la empresa contra propiedades, herramientas o enseres de la empresa, compañeros, proveedores, clientes o cualquier persona o empresa relacionada con Megasur.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación fraudulenta de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas o su consumo durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la Empresa o representando a la empresa con motivo de la invitación y/o asistencia a eventos, presentaciones, ferias, etc. en los que el trabajador participe no a título personal, sino como miembro de la empresa.

g) La realización de actividades por cuenta propia o ajena que impliquen competencia desleal a la empresa, así como hacer, en las instalaciones de la Empresa actividades, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, incluido la aceptación de regalos o recompensas aprovechando la posición y funciones encomendadas por la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos y de mantenimiento en caso de huelga.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores, proveedores, acreedores, clientes y público en general

k) El acoso sexual o moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género de cualquier persona de la Empresa o persona relacionada con la empresa durante el desarrollo de su trabajo o representando a esta.

l) La no utilización de los elementos de protección o procedimientos en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, cuando suponga riesgo de accidente, El uso de maquinaria que necesite del permiso expreso de la empresa y/o cualificación obligatoria por parte del trabajador para su uso, sin disponer de ellos.

m) Las derivadas de los apartados d), e), g), j), k), l), ñ) y q) del punto 2, referidas a faltas graves que podrían ser muy graves en función de la intensidad y circunstancias concurrentes, como el daño para la empresa o la voluntariedad de la conducta.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, cuando el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) La instalación de software no autorizado por la Empresa en equipos electrónicos propiedad de la misma (ordenadores, servidores, portátiles, teléfonos, tablets, etc.).

p) Las agresiones físicas u ofensas graves a compañeros, jefes, clientes, acreedores, proveedores, fabricantes o personas relacionadas o con intención de relacionarse con la empresa, durante el desarrollo de su actividad laboral o con motivo de la asistencia del empleado a cualquier evento, feria, presentación de producto, inauguración, convención, etc. que asista como representante, invitado o acreditado de la empresa.

q) Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la Empresa o compañeros de trabajo o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, así como transgredir las normas de seguridad informática de la Empresa.

III.- Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el apartado II del presente artículo, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

En el caso de que un trabajador realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el punto 2 del Apartado II del presente artículo como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el Apartado III del presente artículo para dichas faltas, y también con las previstas en dicho Apartado para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia. Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves (Punto 3 del Apartado II), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el Apartado III para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

TÍTULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 20.- PERIODO DE PRUEBA

En todos los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada. Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de la mitad de su duración. En caso de transformaciones de contratos temporales a indefinidos, el periodo de prueba será de 6 meses, descontándose del mismo el tiempo de duración del/los contrato/s temporales formalizados en el periodo inmediatamente anterior o con breves interrupciones entre ellos, en los que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión del contrato de tra-

bajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

ARTÍCULO 21.- DERECHO SUPLETORIO

Para lo no previsto en este convenio de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o norma legal que lo sustituya, así como en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 22.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) 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 (E.T.), la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio social de la empresa en el centro de trabajo de Escúzar (Granada), siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA, en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por un miembro de la representación de los/las trabajadores/as del Comité de Empresa y otro de la representación de la empresa. La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la parte contraria.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes. El Presidente comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de 15 días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un máximo de tres reuniones, y en el plazo de 15 días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA u órgano equivalente de ámbito estatal que pudiera ser establecido. Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA en los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

ARTÍCULO 23.- COMUNICACIONES LABORALES A TRAVÉS DE GBASE.

En el software de gestión de la empresa (GSBASE o el que pudiera ser en un futuro) al cual tiene acceso to-

dos los empleados, existe un área denominada Protocolos, donde la empresa de forma continua irá comunicando todas las normas y protocolos de funcionamiento internos, de obligado cumplimiento y lectura por parte de todos los trabajadores. Durante el proceso de lectura de dichos protocolos el sistema GSBASE solicitará al empleado la clave de acceso a la aplicación para garantizar que la persona que accede a la lectura del protocolo es la propietaria del usuario con el que se está accediendo, cualquier lectura por parte de los empleados de los protocolos que se confirme con un usuario tendrá los mismos efectos legales que un comunicado entregado en mano o de cualquiera de las formas establecidas de comunicación fehaciente como burofax, carta certificada, requerimiento notarial, etc.

ARTÍCULO 24.- CESE VOLUNTARIO

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo por escrito, con sujeción a un preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

ARTÍCULO 25.- PROHIBICIÓN DE FUMAR

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo. Únicamente se excepcionan de la prohibición anterior los espacios al aire libre respetando siempre la imagen corporativa de la empresa.

Si hubiese alguna sanción por incumplimiento de esta prohibición, la misma será repercutida al/a trabajador/a incumplidor/a, con independencia del ejercicio del poder disciplinario de la empresa.

ARTÍCULO 26.- IGUALDAD

Las partes se comprometen a garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y a ese efecto convienen que, a través de la Comisión Paritaria, se estudiarán las medidas concretas que puedan ser necesarias, fiando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que deben adoptarse para alcanzar dichos objetivos, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y consecución de los mismos.

ARTÍCULO 27.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIO

En el supuesto de que la empresa se acogiese al art. 82.3 E.T. e iniciase procedimiento para la inaplicación de materias reguladas en el presente convenio, y se concluyese el correspondiente período de consultas sin acuerdo, las partes se someterán a procedimiento de conciliación-mediación del SERCLA, y caso de no alcanzarse allí acuerdo las partes tendrán la opción de someterse de común acuerdo a un arbitraje vinculante.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2019-2020

En la tablas salariales del 2019 publicadas en este convenio no se produce ninguna subida quedando congelados los salarios bases, solo se realiza, según lo pactado, una integración en los salarios base de los pluses de transportes y de vestuario que antes venían reflejados de forma independiente y que así han venido reflejados en las nóminas hasta la fecha. Como no a todos los empleados le correspondía el plus de distancia/transporte o el de vestuario, en estos casos se integraron habitualmente estos pluses dentro del concepto "complemento", a efectos de igualarlos en importes a sus compañeros, es por ello que en el 2019 no se generan atrasos ninguno para ningún trabajador por las diferencias existentes entre el salario base del empleado en el 2019 y el publicado en este convenio, ya que estas diferencias serán absorbidas y compensadas por cualquier concepto o importe pagado independiente al sueldo base, a excepción de las comisiones por ventas. De igual manera estos pluses de distancia/transporte y vestuario que se pagaron igualmente de forma separada en las nóminas durante el 2020 hasta la fecha se considerarán como parte del salario base del empleado y servirán para compensar y absorber cualquier diferencia existente, a excepción de la subida del 1% pactada para el año 2020. En cualquier caso quedará garantizada por la Empresa la subida pactada del 1% para el año 2020 en base a los salarios brutos del convenio anterior, incluyendo dichos conceptos de transporte/distancia o vestuario.

En el caso de que fuese aprobado un nuevo salario mínimo interprofesional de superior cuantía a los salarios base aquí establecidos, los mismos quedarán automáticamente actualizados al importe del nuevo SMI, sin ser necesaria la publicación de nuevas tablas salariales.

TABLAS SALARIALES	Tabla Salarial Año 2019	Tabla Salarial Año 2020
		Subida +1% (1)
CATEGORÍAS	Salario Anual Bruto	Salario Anual Bruto
Responsable de Personal, Responsable de Sucursal, Responsable de Almacén., Responsable de SAT, Responsable de Montaje, Director Financiero, Responsable de Administración, Director Comercial, Director de Compras, Responsable de Marketing, Responsable de sistemas informáticos, Responsable de Programadores	15.851,60	16.010,12
Segundo de Responsable de Almacén, Técnico Especializado, Contable, Coordinador de Comerciales/Teleoperadores/Dependientes, Responsable de Compras (PM), Especialista en Marketing, Programador Senior.	15.399,00	15.552,99
Titulado Medio, Titulado Superior, Jefe de Sucursal, Programador	14.762,26	14.909,88
Técnico, Oficial de 1ª.	13.673,34	13.810,07
Administrativo, Comercial/Teleoperador/Dependiente, Comercial Viajante, Diseñador de Marketing, Programador Junior,	13.394,46	13.528,40
Oficial 2ª	13.235,56	(1)13.433,00
Conductor/Repartidor	13.223,24	(1)13.433,00
Auxiliar Administrativo, Mozo de Almacén, Operador de sistemas informáticos, Especialista Informático, Recepcionista/Centralita, Secretaria de Gerencia, Auxiliar de Mantenimiento, Oficial de 3ª	13.128,88	(1)13.433,00
Auxiliar de Marketing, Auxiliar de Técnico, Auxiliar de Compras, Limpiador, Camarero, Cocinero, Auxiliar Dependiente/Comercial/Teleoperador.	12.863,30	(1)13.433,00
Contratados para la formación y el Aprendizaje 1er Año	75% S.M.I.	75% S.M.I.
Contratados para la formación y el Aprendizaje 2º y 3er Año	85% S.M.I.	85% S.M.I.

- (1) Los salarios brutos que en al finalizar el 2019 estaban por debajo del nuevo SMI del año 2020 y que al comenzar el 2020 se actualizaron al nuevo SMI publicado para el año 2020, estos se verán beneficiados de una subida del 1% sobre el SMI del 2020, es por ello que las diferencias existentes en estas tablas entre el 2019 y 2020 serán superiores al 1%, ya que esta subida se aplica sobre el SMI del 2020 y no sobre el salario base del 2019. A excepción del Salario bruto de Aprendiz.

NÚMERO 4.152

DIPUTACIÓN DE GRANADA**DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS****EDICTO**

Bases específicas del proceso de selección para la elaboración de bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos en la categoría de MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO por el sistema de concurso, turno libre, promoción interna o discapacidad.

Con el fin de atender futuras necesidades de personal de la Administración pública mediante la conformación de una bolsa de trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en

el Reglamento de Selección de personal temporal y bolsas de trabajo de la Diputación de Granada y en las correspondientes bases generales, resuelvo convocar el proceso de selección temporal para la conformación de una bolsa de trabajo conforme a las presentes bases:

BASES**BASE 1: SISTEMA SELECTIVO**

1.1. Se convoca el presente proceso de selección de personal temporal, por el sistema de concurso, con la finalidad de dotar a la Diputación de Granada de una bolsa de trabajo que permita atender futuras necesidades de la Administración mediante el nombramiento de funcionarios interinos, de la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, en la categoría profesional de Médico/a especialista en medicina del trabajo, turno libre, promoción interna o discapacidad en cualquiera de las modalidades previstas en el art. 10.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se