

NÚMERO 6.992/17

JUNTA DE ANDALUCÍACONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA*Convenio colectivo empresa Veridata, S.L.*

RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Veridata, S.L.,

VISTO el texto del convenio colectivo para la empresa Veridata, S.L. (con código de convenio nº 18100962012017), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 23 de octubre de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO EMPRESARIAL VERIDATA S.L.

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES**ARTICULO 1.- AMBITO TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Veridata, S.L. dentro del territorio de la Provincia de Granada.

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la empresa Veridata S.L., mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a las mujeres y los hombres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

ARTÍCULO 3.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Veridata, S.L., y los trabajadores que presten sus servicios en el mismo,

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISIONES ECONOMICAS Y DENUNCIA

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2022.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento.

Denunciado el Convenio las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

Denunciado el Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente tanto a nivel salarial como social.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

ARTÍCULO 6.- REMISIÓN.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica, de Libertad Sindical y en todas aquellas otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 7. - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres vocales de la empresa y tres de los trabajadores, nombrados en cada caso por los órganos de representación firmantes del presente convenio.

Sus funciones son las siguientes:

Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

2. Conciliación, en todas aquellas cuestiones que sean sometidas, voluntariamente por las partes, tanto en los conflictos colectivos como individuales, derivadas de la aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos laborales, así como la jurisdicción social.

3. Proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales, en relación con los niveles económicos fijados en el presente convenio, así como conocer las reclamaciones que afecten a dicha materia. Procedimiento: cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación soliciten la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La Comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la reunión.

Constitución: en el plazo de 15 días naturales después de la firma del convenio, las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACION

ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 9.- INGRESOS

Todos los contratos celebrados por la empresa se deberán hacer por escrito de lo contrario el contrato se considerará concertado por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 10.- CONTRATACIÓN

Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adaptarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establezca.

Como medida social, se fomentará la contratación de trabajadores discapacitados, en las condiciones que establece la legislación vigente.

Los procesos de selección atenderán siempre a criterios objetivos y se erradicará toda forma de discriminación por razón de sexo en dichos procesos.

De todos y cada uno de los contratos concertados se le entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores, quienes deberán ser informados igualmente de las contrataciones que se lleven a cabo, en cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11.- BAJA VOLUNTARIA.

En caso de que un trabajador cause baja voluntaria, este vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. En caso de no cumplir con esta formalidad, de la liquidación correspondiente, se deducirá un número de días de salario igual a los que haya incumplido en relación al plazo de comunicación establecido.

CAPÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL.

La jornada será de 40 horas semanales y 1800 horas anuales.

La distribución de la jornada será de lunes a domingo, respetando el descanso semanal de un día y medio, establecido en la norma vigente.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

ARTÍCULO 13.- CALENDARIO LABORAL

La empresa junto con la Representación Legal de los Trabajadores, elaborará un calendario laboral para el año siguiente, durante el último mes de cada año.

En este calendario deberán ir incluidos las fiestas locales y la determinación de las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como los descansos que se establezcan, en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

1. El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará anualmente de treinta días ininterrumpidos de vacaciones retribuidas, o la parte correspondiente, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando, para el disfrute de este descanso.

En caso de disfrutarse en periodos inferiores a los 30 días se podrán distribuir de la siguiente manera: 15 días ininterrumpidos y 15 días de libre elección por el trabajador, siendo comunicados con suficiente antelación el mismo y de acuerdo con la empresa.

Estas vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en los meses de verano y navidades. En el caso de que no se disfrutaran en (los meses comprendidos entre mayo y octubre, el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones).

2. El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores.

3. La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias. La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A. Matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Por nacimiento de hijos: Cinco días.

C. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

D. Un día por traslado del domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

G. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

H. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional.

I. El tiempo necesario para acudir al médico.

J. Cuantos permisos retribuidos; sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

K. Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los

contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

ARTÍCULO 16.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar dos permisos al año sin sueldo, por un máximo de diez cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses y tendrán que otorgarlos la Empresa, salvo que resulte factible por notorias necesidades del servicio.

16.1 Condiciones para el disfrute:

Las solicitudes de los permisos deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente ante la Empresa al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS.

17.1 El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitara excedencia forzosa al organismo en el que este adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

17.2 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

17.3 El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

17.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

17.5 El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos recogidos en los puntos 15.2 y 15.3 de este artículo, el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO CUARTO: POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 18.- SISTEMA RETRIBUTIVO:

Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos al puesto de trabajo.

El salario base es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual está encuadrado.

El salario base en jornada normal; será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta en el anexo I.

ARTÍCULO 19.- PAGO DE SALARIOS.

Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales con 2 gratificaciones extraordinarias consistentes en treinta días de salario del convenio.

La liquidación y el pago del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que se observarán todos los conceptos devengados por el trabajador.

Las pagas extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 20.- REVISION SALARIAL.

Se realizará una revisión salarial al alza en el momento en que salga publicado el IPC de cada año de vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 21.- DIETAS Y KILOMETRAJES

Las dietas son percepciones económicas extra salariales de carácter irregular. Y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

Las dietas y kilometraje percibidos por los trabajadores será el establecido según los datos vigentes en Hacienda.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos

ARTÍCULO 22.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

CAPÍTULO QUINTO:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 23.- CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

23.1 A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco

general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la empresa. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

23.2 La clasificación se realizará en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ARTÍCULO 24.- SALUD LABORAL

A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del presente Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

ARTÍCULO 25.- PROTECCION AL EMBARAZO.

25.1 La evaluación de los riesgos, deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incluir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

25.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

25.3 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 26.- RIESGOS PSICOSOCIALES.

Las partes signatarias de este Convenio, adoptan el compromiso de velar porque en el ámbito de la em-

presa exista un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y en concreto para el acoso sexual o laboral.

CAPÍTULO SEPTIMO: POLÍTICAS DE DESARROLLO SOCIAL

ARTÍCULO 27. AYUDA A ESTUDIOS.

Se crea una ayuda de estudios de 30 euros anuales por cada hijo de los trabajadores, cuyas edades están comprendidas (entre los 4 y 15 años, a la entrada en vigor del presente Convenio. Esta ayuda se aplicará a los hijos, mayores de 15 años, de los trabajadores, siempre que justifiquen que están efectuando estudios de Formación Profesional, Bachiller o superiores. Para los que cursen estudios universitarios la ayuda se establece en 180.31 euros anuales.

Dichas ayudas serán abonadas por la Empresa, el día 1 de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 28. DECLARACION GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no, discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

ARTÍCULO 29. CLAUSULA DE DESCUELGUE

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a este de un instrumento adecuado para que las empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad po-

sible en qué condiciones y con que efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.12 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A tal efecto se establece el siguiente procedimiento:

Comunicar a los representantes de los trabajadores, su intención de inaplicar determinadas condiciones de trabajo, abriéndose el periodo de consultas, no superior a quince días, establecido en la legislación vigente.

La interlocución en el periodo de consultas será con los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, o en caso de no existir estos, con la comisión designada por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos en el sector.

La Dirección de la empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores la documentación necesaria y suficiente que justifique la medida.

La empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 29.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.

1.- 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 lo establecido en el presente Capítulo.

2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4.- La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Em-

presa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 30.- CONSIDERACIONES ESPECIALES.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

ARTÍCULO 31.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

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

c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 44.

h) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

j) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ARTÍCULO 32.- FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.

e) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.

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

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.

i) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.

j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.

k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

ARTÍCULO 33.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prologación de la baja por enfermedad o accidente con la

finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

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

i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.

k) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.

l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

m) El acoso sexual.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

ARTÍCULO 34.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 35.- ANULACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

2.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cuarenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS AL MES	EUROS AL AÑO
Grupo I Equipo directivo		
Director Operativo	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de Innovación	1.714,29 €	24.000,00 €
Director comercial	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de desarrollo de negocio	1.714,29 €	24.000,00 €
Director de relaciones institucionales	1.714,29 €	24.000,00 €
Departamento de marketing y comercial		
Coordinador de departamento	1.285,71 €	18.000,00 €
Gerente de cuenta	1.071,43 €	15.000,00 €
Comercial	964,29 €	13.500,00 €
Técnico marketing digital	857,14 €	12.000,00 €
Técnico social media	857,14 €	12.000,00 €
Grupo IV Departamento de gestión administrativa		
Coordinador de departamento	1.285,71 €	18.000,00 €
Técnico administrativo de primera	1.071,43 €	15.000,00 €
Técnico administrativo segunda	964,29 €	13.500,00 €
Auxiliares administrativo	857,14 €	12.000,00 €
Operador de ordenador	857,14 €	12.000,00 €
Grupo II Departamento de desarrollo de software		
Coordinador de departamento	1.500,00 €	21.000,00 €
Analista funcional	1.285,71 €	18.000,00 €
Coordinador de sistemas	1.285,71 €	18.000,00 €
Jefe de seguridad	1.285,71 €	18.000,00 €
Programador de primera	1.285,71 €	18.000,00 €
Programador de segunda	1.071,43 €	15.000,00 €
Programador de tercera	857,14 €	12.000,00 €
Diseñador grafico	857,14 €	12.000,00 €
Grupo III Departamento centro atención al usuario (CAU)		
Coordinador de departamento	1.500,00 €	21.000,00 €
Técnico de CAU de primera	1.285,71 €	18.000,00 €
Técnico de CAU de segunda	1.071,43 €	15.000,00 €
Técnico de CAU de tercera	857,14 €	12.000,00 €
Grupo V Departamento de gestión documental		
Coordinador de turno	1.071,43 €	15.000,00 €
Grabador de datos	857,14 €	12.000,00 €
Operador de escáner	857,14 €	12.000,00 €
Oficial de almacén y conductores	857,14 €	12.000,00 €
Peones y mozos de almacén	714,29 €	10.000,00 €
Grupo VI Subalternos		
Mantenimiento instalaciones	857,14 €	12.000,00 €
Limpiadores	714,29 €	10.000,00 €

NÚMERO 6.994/17

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

Modificación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Gualchos

RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2017, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la Modificación del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Gualchos,

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 2 de diciembre de 2016, sobre Modifica-