

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Convenio colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S.L.

EDICTO

Resolución de 29 de noviembre de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L. (Con código de Convenio 18001912012003, adoptado entre la representación legal de la empresa y el comité de empresas, presentado el día 16 de noviembre de 2022 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, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

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

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

Granda, 30 de noviembre de 2022.-El Delegado Territorial, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

**CONVENIO PROVINCIAL DE EMPRESA
TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN S.L.****Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente convenio ha sido negociado por la dirección de la empresa y por el comité de empresa, en cuanto representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional y personal.

El presente convenio colectivo resulta de aplicación a las relaciones laborales existentes entre la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, en los términos que más adelante se expondrán.

Constituye el objeto social de Trevenque Sistemas de Información S.L., entre otras, la prestación de servicios integrales de telecomunicaciones, internet, programación, consultoría y asesoramiento en implantación de sistemas de información; desarrollo de nuevas tecnologías, así como implementación de software.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial y temporal.

El ámbito de aplicación territorial de este convenio abarca todos los centros de trabajo que la empresa tenga actualmente, o en el futuro, en la provincia de Granada.

Asimismo, será de aplicación a aquéllos otros centros de trabajo que la empresa tenga en otras provincias, si en dicha provincia no hubiera convenio aplicable o la representación legal de los trabajadores así lo decidiera.

En cuanto a la vigencia temporal del convenio, las partes acuerdan que tendrá una duración de tres años, por lo que entrará en vigor el día uno de enero de 2023 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2025, sea cual sea la fecha de su publicación. No obstante, el art. 19.B), relativo al seguro médico entrará en vigor en octubre de 2022 como pago en especie, en la nómina de dicho mes.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

Cualquiera de las partes negociadoras podrá denunciar por escrito este convenio, siempre y cuando lo haga con una antelación mínima de un mes de la fecha de terminación o en cualquier momento en caso de que el mismo estuviera prorrogado.

El convenio se entenderá prorrogado, pasados los tres años iniciales de vigencia, si ninguna de las partes lo denuncia en la forma establecida en el párrafo anterior.

Artículo 5. Comisión mixta paritaria de interpretación del convenio.

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio social de la empresa, 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. La citada Comisión se constituirá por dos miembros de la representación de las personas trabajadoras que sean miembros del Comité de Empresa y otros dos de la repre-

sentación 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/a comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de 3 días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en el plazo de 5 días desde 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 del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tenga establecidas la empresa al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

CAPÍTULO II.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del mismo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación de los Trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

La selección de personal se llevará a cabo en exclusiva por la Dirección de la Empresa.

Artículo 8. Jornada laboral.

La Jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio de cómputo anual, de lunes a viernes y en jornada partida de mañana y tarde con un horario de referencia que comprende desde las 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Se establece una jornada efectiva anual de 1800 horas para empleados con jornada completa. La distribución de la jornada se llevará a cabo conforme indica este artículo.

Se acuerda que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en la empresa tomando como base el siguiente criterio: previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras y a falta de acuerdo, según criterio de la empresa, se podrán establecer periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por ley.

Las partes negociadoras acuerdan que cada persona trabajadora podrá alcanzar pactos individuales con la empresa en relación al horario de trabajo que mejor se ajuste a sus necesidades, sin que tales pactos adquieran el carácter de derecho consolidado. Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el pacto de concreción personalizada de jornada notificándose por escrito a la otra con una antelación de quince días.

Durante los meses de julio y agosto la dirección de la empresa podrá acordar con cada una de las personas trabajadoras que realicen jornada completa, la reducción de la jornada a 30 horas semanales, compensando la persona trabajadora la diferencia de horas semanales con incrementos de media hora diaria el resto de los meses del año. Dicho pacto será de aplicación exclusivamente al período estival en el que se acuerde, sin que se pueda considerar prorrogado a otros posteriores.

Cuando las necesidades del mercado lo exijan, la dirección de la empresa podrá establecer servicios de guardia remunerados fuera de la jornada laboral estándar para atender la demanda de servicio de atención al cliente y actuaciones de carácter urgente durante los meses de verano.

Artículo 9. Calendario laboral y fiestas.

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en el portal del empleado u otro lugar visible para general conocimiento.

En materia de fiestas, se estará a lo dispuesto en el Calendario Nacional Oficial, así como en los calendarios Autonómicos y Locales vigentes aplicables a cada centro de trabajo que pudiera tener la empresa.

Serán festivos y no recuperables, en todo caso, las tardes de los días 24 y 31 de diciembre en aquellos centros de trabajo a los que resulte de aplicación el presente convenio.

Artículo 10. Trabajo en festivos.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, bien se compensarán cada una de ellas con 1,75 días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores; o bien los trabajadores percibirán un complemento económico adicional equivalente al salario de 1,75 días.

Artículo 11. Vacaciones.

El período vacacional será de 23,5 días hábiles a disfrutar durante el año en curso y hasta el 31 de enero del año siguiente. El ingreso o cese en la empresa durante el año, dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El cuadrante de vacaciones se consensuará entre la empresa y cada persona trabajadora, debiendo éste último formular su propuesta con una antelación mínima de 5 días al inicio de su disfrute. La empresa tomará la decisión que corresponda en atención a los criterios de flexibilidad, turnos y necesidades objetivas del servicio.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 12. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, avisando con antelación suficiente y justificando la ausencia de forma fehaciente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo, que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho con los requisitos establecidos en la normativa legal vigente.

2. Dos días naturales en caso de: nacimiento de hijo, enfermedad grave que precise reposo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.

4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.

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

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

7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable para consulta médica de cabecera o visita al médico especialista. Deberán acreditar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente y que la visita no se ha podido concertar en horario no laboral. Este permiso sólo será aplicable si las consultas médicas mencionadas lo son para la persona trabajadora, exclusivamente.

9. Permiso para el cuidado de bebé lactante. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo en caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses. Dicho período podrá dividirse en dos fracciones de media hora. También podrán sustituirla por una reducción de la jornada diaria en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 13. Periodo de prueba.

Se pactan los siguientes períodos de prueba:

a) Seis meses para técnicos titulados o personal cualificado.

b) Tres meses para el resto de trabajadores.

Los contratos de duración determinada, regulados en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, inferiores a seis meses, tendrán un período de prueba de dos meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Será nula la resolución del contrato en período de prueba por razón de embarazo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, podrán interrumpir el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se considerará domicilio de residencia el que la persona trabajadora tuviera al inicio de su relación laboral con la empresa. Dicho domicilio será el que determine la adscripción de la persona trabajadora a uno de los centros de trabajo de la empresa. El cambio de domicilio de residencia de la persona trabajadora no supondrá cambio de centro de trabajo salvo autorización expresa por parte de la empresa.

Artículo 15. Movilidad funcional.

La movilidad funcional para desempeñar funciones de superior o inferior categoría, que correspondan a un grupo profesional distinto lo será por el tiempo indispensable para su atención.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o el procedimiento legal de los arts. 39 y 41 ET.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16. Salario bruto base anual y pago de haberes.

El salario bruto Base anual de cada persona trabajadora será el establecido en el Anexo I del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional y referido a la jornada laboral completa. El salario bruto anual recogido en el mencionado Anexo I incluye 15 pagas, las doce ordinarias y tres extraordinarias.

El salario mensual se abonará el último día del mes y, como máximo, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria emitida al efecto.

La empresa deberá entregar el correspondiente recibo de salario a cada trabajador bien en papel impreso, bien por correo electrónico a través del portal del empleado, a elección de la persona trabajadora.

Artículo 17. Anticipos.

La persona trabajadora y la empresa podrán acordar de forma individual la posibilidad de percibir un anticipo de nómina a cuenta del trabajo por realizar. Dicho anticipo será reintegrado a la empresa mediante deducciones acordadas, siendo practicadas en posteriores nóminas hasta su completa liquidación.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Con carácter general se establece el pago de tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía para cada una de ellas consistirá en 1/15 (un quinceavo) del Salario Bruto Anual según categoría profesional. Las pagas extra se abonarán de la siguiente manera:

- * La primera con devengo el día 15 de abril. (Paga Extra del Corpus)
- * La segunda con devengo el 6 de julio. (Paga Extra de Verano)
- * La tercera con devengo el 15 de diciembre. (Paga Extra de Navidad)

Para que la persona trabajadora tenga derecho a percibir la totalidad de cada una de las pagas extraordinarias será necesario que haya trabajado un año completo de fecha a fecha, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado los periodos de tiempo inferiores a un año.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, las pagas extras se podrán abonar de manera prorrateada mes a mes, siendo necesario para ello que se solicite con una antelación mínima de 15 días antes de finalizar el año. Cualquier cambio en el sistema de cobro de las pagas extraordinarias deberá ser solicitado en el mes de diciembre para que pueda ser aplicado en el siguiente año natural, salvo que la persona trabajadora comenzara su prestación una vez iniciado el ejercicio, en cuyo caso se prorratearán mensualmente al menos durante el primer año natural.

Artículo 19. - Complementos salariales y seguro médico.

A) Complementos salariales

Por acuerdo entre las partes se establecen los siguientes complementos salariales que se podrán percibir junto al Salario Base:

1. Complemento de Especial Responsabilidad: Mediante este complemento salarial se retribuye el desempeño de una labor que, a juicio de la empresa, conlleve una especial responsabilidad, y se percibirá sólo y exclusivamente durante el período que dure tal desempeño encomendado por la dirección de la empresa. Por tanto, no es un complemento salarial consolidable.

La cuantía de este complemento salarial será fijada por la empresa en negociación individual con cada persona trabajadora. Se estructura en diez niveles mínimos según lo indicado en la tabla salarial del Anexo I. Estará sujeto a su actualización en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

10. Complemento Personal: Retribuye la diferencia entre los devengos que cada persona trabajadora percibiera antes y después de la entrada en vigor del presente convenio, de forma que se respeten las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio a título personal. Estará sujeto a su actualización en los mismos términos que el Salario Bruto Anual.

11. Complemento por Especial Disponibilidad: Retribuye la Disponibilidad horaria de la persona trabajadora, fuera de su jornada ordinaria. Su cuantía será acordada entre la persona trabajadora y la dirección de la empresa y estará vigente durante el tiempo que dure el acuerdo de especial disponibilidad, y por tanto no es consolidable. Este complemento es distinto e incompatible al recogido en el apartado B) del art. 21 del presente convenio.

12. Incentivos de Producción: Cuando la dirección de la empresa lo considere aplicable, su importe global máximo figurará en cada Presupuesto anual y premiará la consecución de objetivos en aquellas Áreas, Departamentos o Proyectos que determine la dirección de la empresa.

5. Incentivos por Formación y/o especiales: La empresa podrá establecer incentivos variables adicionales a los anteriores para premiar situaciones, estudios, ideas o iniciativas especiales de interés para la empresa. Su asignación y cuantía serán establecidas unilateralmente por la dirección de la empresa.

6. Comisiones Comerciales: De acuerdo con las condiciones pactadas con cada uno de los comerciales en el Plan Comercial correspondiente al año en curso.

La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados.

B) Seguro médico.

La empresa abonará como retribución en especie, con efectos desde el día uno de octubre de 2.022, un seguro médico a las personas trabajadoras de la empresa. Esta retribución en especie tendrá el carácter de abono voluntario por parte de la empresa y no será consolidable hasta transcurridos tres años completos desde la fecha antes mencionada.

Art. 20. Incremento Salarial pactado.

Para el año 2023 se acuerda una subida salarial del 2%, salvo que el IPC interanual desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior fuera inferior, en cuyo caso se aplicaría este último sin que, en ningún caso, pueda aplicarse un IPC negativo. Sin perjuicio de que la subida pueda mantenerse en ese 2%, si nos encontramos ante un IPC superior al 4%, se abrirá un proceso de negociación entre las partes. Para los años 2.024 y 2.025 se seguirá el mismo criterio.

Artículo 21. Horas Extraordinarias y Horas de Disponibilidad (Servicio de Guardias).

A. Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que contravengan lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de horas extraordinarias no podrá superar las legalmente establecidas. No entrarán en el cómputo mencionado las horas extraordinarias que ya hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias estructurales se abonarán con un incremento del 35% de la hora ordinaria, pudiéndose compensar, por tiempos equivalentes de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Trascurridos los cuatro meses sin que se haya compensado la hora extra realizada, la compensación se hará a razón de una hora de descanso más un 35%.

Serán horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerándose las mismas de carácter estructural y que se deban: a pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, festividades o vísperas de festividad, u otras circunstancias análogas derivadas de la naturaleza de la actividad.

La realización de horas extraordinarias estructurales será obligatoria, siempre que no se vulnere lo dispuesto en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas en supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros propios o de clientes y otros daños extraordinarios y urgentes o en los casos de riesgo de pérdida de material. Estas horas se compensarán como las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen mensual a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

B. Horas de Disponibilidad o servicio de guardia. Se consideran horas de disponibilidad aquellas horas en las que la persona trabajadora, fuera de su jornada ordinaria, se encuentre localizable y a disposición de la empresa para atender, si fuera preciso, incidencias que surjan.

Las horas de disponibilidad se abonarán con un incremento del 20% de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo. 22. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo que requieran hospitalización, la empresa completará hasta el cien por cien el salario de la persona trabajadora afectada mientras se encuentre hospitalizada, hasta un máximo de 90 días. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

Artículo. 23. Seguro colectivo por invalidez o fallecimiento.

La empresa deberá suscribir una póliza de seguros para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a los seis meses, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

* Invalidez permanente absoluta por accidente laboral o no laboral: 15.000 euros.

* Invalidez permanente absoluta por enfermedad común o profesional: 15.000 euros.

* Fallecimiento por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad común: 15.000 euros.

La empresa deberá suscribir las correspondientes pólizas de seguros antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 24. Preaviso en caso de dimisión de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que dimitan de su puesto de trabajo, aunque se encuentren en situación de excedencia o de permiso no retribuido, deberán informar a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. Este plazo se podrá modificar en la negociación particular. En caso de no respetarse dicho preaviso, la persona trabajadora deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad igual al número de días de preaviso omitidos. Esta cantidad se deducirá de la liquidación de haberes que corresponda a la misma.

Artículo 25. Medios de producción.

La empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras todo el material, equipamiento y elementos necesarios para el correcto desempeño de la actividad laboral. Una vez entregados los elementos de trabajo a la persona trabajadora,

esta deberá cuidarlos y mantenerlos en óptimo estado, responsabilizándose de cualquier deterioro, menoscabo o pérdida que pudieran sufrir los elementos asignados.

En caso de deterioro o desgaste por uso, la persona trabajadora deberá comunicar inmediatamente a la empresa tal circunstancia para que ésta reponga o repare el material de trabajo afectado.

La titularidad de todos los medios de producción corresponde a la empresa, no pudiendo la persona trabajadora hacer otros usos que no sean los estrictamente laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa podrá revisar, supervisar y verificar el adecuado uso que se hace de dichos elementos, pudiendo acceder a la información alojada en los equipos cedidos a las personas trabajadoras sin la autorización ni el conocimiento de estos para verificar un adecuado uso de los mismos.

CAPITULO IV.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 26. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los párrafos siguientes, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Faltas leves: Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en la entrada al trabajo.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su retraso o falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada grave.

4. Falta de aseo y limpieza personal.

5. No atender a los compañeros y clientes con la corrección y diligencia debidas.

6. El uso no autorizado y con carácter personal de los elementos productivos de la empresa dentro del horario de trabajo para fines particulares.

7. La utilización de la red para acceder a dominios o páginas Web que no guarden relación con su desempeño profesional ni con sus derechos laborales para participar entre otros en chats, juegos, subastas, redes sociales, etc.

8. Se considera falta leve el error reiterado e imputable a la persona trabajadora en el registro horario, en los términos establecidos en el anexo 1 del presente convenio.

Faltas graves: Se consideran faltas graves:

1. Faltar o ausentarse del trabajo sin justificación.

2. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo o no, dentro del horario establecido por la empresa o pactado entre esta y el trabajador.

6. Dejades o relajación de sus obligaciones profesionales para atender chats, foros o comunicaciones particulares mediante chats, email o cualquier otro medio.

7. La reincidencia de tres faltas leves dentro de un trimestre, siempre que hubiese mediado comunicación escrita.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

9. Se considera falta grave la reiteración en más de cuatro veces en los errores de registro horario en los términos establecidos en el convenio, en un periodo de un año, desde la comisión de la primera de las faltas.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El acoso sexual y el acoso moral, que se sancionarán en su grado máximo cuando provengan de un superior jerárquico directo de la persona afectada.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses durante un año. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de material o información de la empresa, así como el robo o hurto a los compañeros de trabajo. La embriaguez o toxicomanía durante las horas de trabajo o que repercutan en el desempeño del mismo.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraídos a la misma.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. El uso de claves informáticas ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.

13. Simular la presencia de otra persona trabajadora utilizando su contraseña, contestando, fichando o firmando por él.

14. El falseamiento o colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a supuestos procesos de baja por IT, con independencia de su origen o las causas que lo motivaron.

15. La comunicación a terceros de datos de la empresa o sus clientes, relativos a datos empresariales y personales, cartera de clientes y proveedores y en general, de cualquier información perteneciente a la empresa en los términos establecidos en el artículo de este Convenio, relativo a la confidencialidad.

16. Recabar y/o sacar datos de la empresa, grupo de empresas o de sus clientes fuera de las instalaciones sin autorización expresa de la dirección de la empresa.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

18. los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares,

19. Las contempladas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

RÉGIMEN SANCIONADOR

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

Faltas Leves. Podrán ser sancionadas con:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo durante dos días.

Faltas Graves. Podrán ser sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación por plazo inferior a dos años para pasar a una categoría superior.

Faltas Muy Graves. Podrán ser sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta 45 días.

- Despido.

La reincidencia en faltas graves o muy graves dará lugar al despido disciplinario.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de la puesta en conocimiento de la conducta a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1º. Contra las sanciones leves, graves y muy graves que le sean impuestas a la persona trabajadora, ésta tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas en el supuesto de ser recurridas por la persona trabajadora ante los Juzgados de lo social. No se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPITULO V.

OTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Art. 27. Protección de Datos.

La empresa informa a la persona trabajadora que sus datos personales obtenidos en el momento de la contratación, así como los comunicados a lo largo de la duración del contrato y aquellos otros que le comunique en el futuro para el cumplimiento de sus obligaciones legales, se tratarán con el fin de gestionar la relación laboral que les une y se conservarán el tiempo que la normativa vigente establezca. Posteriormente se llevará a cabo la seudonimización de los datos o la destrucción total de los mismos. Los datos no serán comunicados a terceros, salvo por obligación legal.

La empresa informa que la persona trabajadora puede ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento dirigiéndose a Camino Bajo de Huétor, 150 (CP. 18008 Granada). Si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, podrá presentar una reclamación ante la autoridad de control en aepd.es.

Así mismo, se le informa que las instalaciones donde desarrolla el trabajo, se encuentran video vigiladas, pudiéndose usar estas imágenes para el control laboral.

Art. 28. Cláusula de Confidencialidad.

A. Información confidencial

Se entenderá por "información confidencial" toda información relativa a una persona física o jurídica, identificada o identificable, por la cual pueda determinarse, directa o indirectamente su identidad, ya sea mediante identificador, nombre, número, localización o elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

La información calificada como "confidencial" incluye los secretos comerciales establecidos en la Directiva (UE) 2016/943 de 8 de junio de 2016 relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgada, contra su obtención, utilización y revelación ilícitas, abarcando, de manera ilustrativa y no limitativa, los siguientes tipos de información, independientemente de su plasmación escrita o transmitida oralmente o por cualquier otro medio: código fuente, programas y aplicaciones informáticas, desarrollos, sistemas, ideas, invenciones, conceptos, anotaciones, esquemas, diseños, dibujos, organigramas, memorándums, procesos, procedimientos, "know-how", fórmulas, datos, mejoras, descubrimientos, conocimientos de cualquier clase puestos a disposición del USUARIO, materiales de referencia, materiales y técnicas de marketing, planes de investigación y desarrollo, marketing, nuevos productos, datos de clientes, canales de comercialización, secretos comerciales y cualquier otra información relacionada con clientes y proveedores, listas de precios, políticas de precios, política de ventas, información financiera, presupuestos, plantillas y métodos de gestión y contabilidad, así como los derechos, títulos e intereses que pudiera alegar sobre las invenciones, patentables o no, realizadas u obtenidas por el USUARIO durante la vigencia de su contrato.

B. Compromiso de confidencialidad y secreto profesional

Las personas trabajadoras deberán comprometerse de manera expresa y por escrito, tanto durante la vigencia de su contrato de trabajo como después de su extinción, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información de la empresa a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de terceras personas.

La persona trabajadora se compromete a cumplir las instrucciones de la empresa relativas al desarrollo de sus funciones para garantizar la confidencialidad y el secreto profesional de toda la "información confidencial" a la que tenga acceso, por lo que se obliga explícitamente a no divulgarla, hacerla pública, cederla, facilitarla, ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ya sea total o parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros de la organización que no autorizados a acceder a dicha información, cualquiera que sea el soporte que la contenga.

La persona trabajadora accederá a la "información confidencial" sólo si es necesario para la prestación de los cometidos para los que ha sido contratada y exclusivamente para los fines autorizados por la empresa. Cualquier acceso por parte de la persona trabajadora a información que no corresponda con su desempeño profesional, será considerado vulneración de este acuerdo.

Los medios de trabajo proporcionados por la empresa (ordenadores, internet, correo electrónico, etc.) serán utilizados única y exclusivamente para el desarrollo de las tareas, funciones y cometidos profesionales, pudiendo la empresa llevar a cabo la verificación, vigilancia y control sobre los mismos sin la obligación de informar expresamente a la persona trabajadora.

La empresa es la única titular y propietaria de los datos considerados "información confidencial" en los términos reflejados en este apartado y la persona trabajadora se compromete a devolver todas las copias de dicha información en cualquier soporte físico que estén bajo su control a la empresa si esta así se lo solicita.

Art. 29.Registro horario.

A. Obligaciones de la empresa.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

La empresa podrá descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

La empresa deberá tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

B. Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Todas las personas trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de forma que un registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es asíque, si el empleado registra mal su jornada y no quedará constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo, a no ser que comunique por email a la empresa dicho error u omisión en el plazo de 72 horas desde que se produjo el incidente, explicando las circunstancias, así como el registro correcto.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que se pueda acreditar que la jornada trabajada ha sido inferior o superior a la normal.

En estos casos la empresa notificará el error y, en caso de repetirse el mismo, podrá sancionar a la persona trabajadora de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en la materia.

Art. 30.Derechos derivados de la L.O. 3/2018. Desconexión Digital y otros derechos.

A. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018)

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

La empresa deberá fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

B. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018)

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

La empresa podrá elaborar, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a ellas, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

C. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O.3/2018)

La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. La empresa habrá de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares tales como vestuarios, aseos y análogos.

D. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)

La empresa podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

E. Derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018)

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

Art. 31. Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación imperativa la normativa vigente en la materia, es especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de aplicación.

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de la empresa, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

La empresa planificará y programará las actividades preventivas permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.

Vigilancia para la salud. En todo caso se estará a la legislación vigente en la materia.

El objetivo de la vigilancia de la salud es la detección precoz de las alteraciones o enfermedades profesionales, puesto que las posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento.

La vigilancia de la salud será periódica y específica en relación al puesto de trabajo y estará garantizada por el empresario en estos términos.

Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realizarán respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en cualquier organismo competente en la materia, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud, caso de existir, serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos, con carácter previo a la contratación y al desempeño de nueva tarea. También tendrán derecho a una formación periódica a cargo de la empresa y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas que puedan afectar a su salud.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud de la persona trabajadora, siempre que sea posible dentro del organigrama de la empresa y exista vacante al efecto, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas: establecidas en los RD. 486/1997 de 14 de abril, R.D. 1215/97, de 18 de julio y RD. 773/97, de 30 de mayo en las siguientes materias: lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con el RD.487/1997, de 14 de abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por las personas trabajadoras de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según el RD. 488/97, de 14 de abril.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar y defender sus intereses dentro de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Delegado de Prevención.- Será la persona trabajadora que ostente la representación legal de las personas trabajadoras según la mencionada Ley 31/1995.

Art. 32. Cláusula de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. TELETRABAJO

Art. 33. Concepto y regulación legal.

El teletrabajo, actualmente regulado en la Ley 10/2021 de 9 de julio, se considera una forma de organización del trabajo que consiste, principalmente, en el desempeño de la actividad laboral sin la presencia física de la persona trabajadora en la sede de la empresa durante todo o parte de su horario laboral. Puede realizarse a tiempo completo o parcial.

El teletrabajo supone el uso de mecanismos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre la persona trabajadora y la empresa.

Art. 34. Derechos de la persona teletrabajadora.

La persona teletrabajadora mantendrá todos sus derechos en materia de descansos, vacaciones, pagas extras, afiliación a la seguridad social, antigüedad, formación y promoción profesional en los mismos términos que el resto de personas que trabajan presencialmente en la empresa.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a:

1) Ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

2) La desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

3) Una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

4) La intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Art. 35. Medios y equipamiento

Para el correcto desarrollo del trabajo por parte de la persona trabajadora en modalidad de teletrabajo, ésta necesitará disponer al menos de los siguientes elementos:

- Conexión a internet Fibra 100Mb.
- PC: ordenador de sobremesa o portátil, que cuente al menos con las siguientes características:
 - * Procesador Intel i5 de 9th generación, o AMD Ryzen 5 serie 3
 - * Al menos 8GB de memoria RAM.
 - * Pantalla con resolución FullHD 1920x1080
 - * Disco SSD de al menos 240GB.
 - * Manos libres: auricular y micrófono
- Teclado expandido, ratón y pantalla (en caso de no utilizarse portátil).
- Cables de interconexión entre los diferentes elementos periféricos.
- Mesa de trabajo, con medidas mínimas de 120 x 80 de superficie, y silla de trabajo.

La persona trabajadora solicitará y la empresa deberá facilitarle los medios y equipamiento que necesite para el desarrollo de su actividad, así como la reparación y, en su caso, sustitución de equipamiento cuando dejen de ser operativos y así sea solicitado por la persona teletrabajadora, que se obliga al cuidado del equipamiento y a su uso adecuado, debiendo serlo exclusivamente para los fines laborales derivados de su actividad profesional.

Art. 36. Gastos derivados de la prestación del trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras se establecerán los conceptos que serán objeto de compensación económica, así como el importe de los mismos. La cuantía establecida como compensación por el teletrabajo se incluirá mensualmente en la nómina de la persona trabajadora.

Art. 37. Horario de trabajo de la persona trabajadora.

El horario de trabajo de la persona trabajadora se fijará de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá modificarse el horario establecido, todo ello en base a las necesidades derivadas del puesto de trabajo, así como a las necesidades de conciliación personal y familiar de la persona trabajadora de cara a la flexibilidad horaria.

Las jornadas laborales, tanto las presenciales como las que se realicen en formato teletrabajo deberán sujetarse a registro de control horario donde conste el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo, siendo responsabilidad de la persona trabajadora el llevar a cabo el registro horario. El sistema de registro horario es el establecido por la empresa mediante la aplicación para teléfono móvil (APP) denominada eFichaje, o en su defecto el que la dirección de la empresa establezca.

Art. 38. Teletrabajo a tiempo parcial.

Las partes negociadoras acuerdan un sistema mixto de teletrabajo, en el que un porcentaje del tiempo de trabajo se realizará a distancia en su modalidad de teletrabajo. La concreción de los días y horas de teletrabajo y presencial se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y cada persona trabajadora, teniendo en cuenta tanto las necesidades del desempeño profesional como las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

Art. 39. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

La persona trabajadora quedará adscrita a uno de los centros de trabajo que la empresa posee en Granada. El desarrollo de su jornada de trabajo presencial la realizará en el centro de trabajo que acuerden la persona trabajadora y la empresa.

En el caso de que la persona teletrabajadora tuviera intención de cambiar el lugar de trabajo desde donde desempeña su actividad laboral, habrá de ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días. Quedan exceptuados aquellos traslados que por razones coyunturales, estivales o de conciliación de la persona trabajadora, esta realice por un periodo no superior a 90 días. La persona teletrabajadora no podrá desempeñar su trabajo en ningún lugar que no reúna las condiciones de seguridad e higiene adecuadas. A tal efecto, comunicará a la empresa las condiciones del entorno donde solicite teletrabajar y realizará una declaración donde se describan dichas condiciones. En caso de que a juicio de la empresa el nuevo emplazamiento no disponga de las condiciones adecuadas, la persona teletrabajadora deberá continuar prestando su trabajo desde su domicilio, o desde el centro de trabajo.

Por acuerdo entre las partes negociadoras, no se considerará violación del domicilio privado la celebración de reuniones a través de llamadas telefónicas o videoconferencia consentidas libremente por la persona teletrabajadora.

Art. 40. Reversibilidad

Cualquiera de las partes podrá instar la reversibilidad de la situación de teletrabajo para pasar exclusivamente al trabajo presencial, debiéndolo notificar a la otra parte, por escrito, con una antelación mínima de 30 días, sin que sea necesario justificar la decisión de dicho cambio.

Art. 41. Medios de control empresarial de la actividad.

La empresa podrá supervisar el correcto desempeño de la actividad laboral de la persona trabajadora verificando su disponibilidad dentro del horario laboral acordado, así como supervisando el resultado de la actividad encomendada.

Art. 42. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

En caso de producirse cualquier anomalía -técnica o no- que dificulte o impida el normal desempeño de su trabajo, la persona trabajadora lo comunicará, con carácter inmediato, por email o teléfono a su responsable y a RRHH para que gestionen la resolución del problema.

Art. 43. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el teletrabajo.

En todo lo relativo a la seguridad de la información, las partes se remiten a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, acuerdos de confidencialidad y a las diferentes circulares e instrucciones internas.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la empresa será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de la persona teletrabajadora siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en el reglamento interno de trabajo.

Art. 44. Duración de la modalidad de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo está vigente en tanto no se solicite su modificación o se inste la reversibilidad por cualquiera de las partes.

Art. 45. Protección de Datos y confidencialidad.

La persona teletrabajadora deberá respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a:

* Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA.

* Cumplir con las medidas de seguridad que la EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

La persona teletrabajadora se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información propiedad de LA EMPRESA y la información que genere la persona teletrabajadora en virtud del contrato de trabajo. Asimismo, se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento expreso de la empresa.

Todas las instrucciones en materia de protección de datos dictadas por la empresa se han elaborado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa hará entrega a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de teletrabajo en un plazo de diez días desde su formalización, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Las partes acuerdan expresamente mantener las tablas salariales vigentes hasta el día 31 de diciembre de 2.022. A partir del uno de enero de 2.023 experimentarán una subida de acuerdo con lo dispuesto en el art. 20 del presente convenio colectivo.

<u>Categoría</u>	<u>Salario mes</u>	<u>Pagas extras</u>	<u>Total año</u>	<u>12 pagas</u>	<u>15 pagas</u>
ANALISTA NIVEL 4	1.820,81 euros	5.462,43 euros	27.312,17 euros	2.276,01 euros	1.820,81 euros
ANALISTA NIVEL 3	1.679,50 euros	5.038,50 euros	25.192,44 euros	2.099,37 euros	1.679,50 euros
ANALISTA NIVEL 2	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
ANALISTA NIVEL 1	1.225,30 euros	3.675,90 euros	18.379,55 euros	1.531,63 euros	1.225,30 euros
ANALISTA PROGRAM	1.435,40 euros	4.306,20 euros	21.530,94 euros	1.794,24 euros	1.435,40 euros
PROGR. NIVEL 4	1.330,37 euros	3.991,11 euros	19.955,51 euros	1.662,96 euros	1.330,37 euros
PROGR. NIVEL 3	1.225,34 euros	3.676,02 euros	18.380,07 euros	1.531,67 euros	1.225,34 euros
PROGR. NIVEL 2	1.120,31 euros	3.360,93 euros	16.804,64 euros	1.400,39 euros	1.120,31 euros
PROGR. NIVEL 1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
AYUDANTE PROGRAM	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
DIS. WEB NIVEL 4	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
DIS. WEB NIVEL 3	1.330,37 euros	3.991,11 euros	19.955,51 euros	1.662,96 euros	1.330,37 euros
DIS. WEB NIVEL 2	1.225,34 euros	3.676,02 euros	18.380,07 euros	1.531,67 euros	1.225,34 euros
DIS. WEB NIVEL 1	1.120,31 euros	3.360,93 euros	16.804,64 euros	1.400,39 euros	1.120,31 euros
AYUDANTE DISEÑAD	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
ADMIN. SIST. N.2	1.817,04 euros	5.451,12 euros	27.255,58 euros	2.271,30 euros	1.817,04 euros
ADMIN. SIST. N.1	1.584,10 euros	4.752,30 euros	23.761,52 euros	1.980,13 euros	1.584,10 euros
TÉCNICO SIST N.3	1.351,08 euros	4.053,24 euros	20.266,27 euros	1.688,86 euros	1.351,08 euros
TÉCNICO SIST N.2	1.141,50 euros	3.424,50 euros	17.122,45 euros	1.426,87 euros	1.141,50 euros
TÉCNICO SIST N.1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
TÉCNICO SUP. N.3	1.817,04 euros	5.451,12 euros	27.255,58 euros	2.271,30 euros	1.817,04 euros
TÉCNICO SUP. N.2	1.584,10 euros	4.752,30 euros	23.761,52 euros	1.980,13 euros	1.584,10 euros
TÉCNICO SUP. N.1	1.431,69 euros	4.295,07 euros	21.475,30 euros	1.789,61 euros	1.431,69 euros
TÉCNICO NIVEL 3	1.351,08 euros	4.053,24 euros	20.266,27 euros	1.688,86 euros	1.351,08 euros
TÉCNICO NIVEL 2	1.141,50 euros	3.424,50 euros	17.122,45 euros	1.426,87 euros	1.141,50 euros
TÉCNICO NIVEL 1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
AYUDANTE TÉCNICO	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
DIRECTOR DEPTO.	2.349,43 euros	7.048,29 euros	35.241,51 euros	2.936,79 euros	2.349,43 euros
RESP.OPERACIONES	1.962,17 euros	5.886,51 euros	29.432,55 euros	2.452,71 euros	1.962,17 euros
DIRECTOR DE ÁREA	1.956,85 euros	5.870,55 euros	29.352,79 euros	2.446,07 euros	1.956,85 euros
CISO	1.956,85 euros	5.870,55 euros	29.352,78 euros	2.446,07 euros	1.956,85 euros
COORD. DE ÁREA	1.537,53 euros	4.612,59 euros	23.062,91 euros	1.921,91 euros	1.537,53 euros
JEFE ADMVO.	1.417,00 euros	4.251,00 euros	21.255,04 euros	1.771,25 euros	1.417,00 euros
ADMINISTRATIVO	1.257,93 euros	3.773,79 euros	18.868,88 euros	1.572,41 euros	1.257,93 euros
AUXILIAR ADMVO.	1.048,89 euros	3.146,67 euros	15.733,37 euros	1.311,11 euros	1.048,89 euros
CONSULTOR N.4	1.679,50 euros	5.038,50 euros	25.192,44 euros	2.099,37 euros	1.679,50 euros
CONSULTOR N.3	1.187,24 euros	3.561,72 euros	17.808,67 euros	1.484,06 euros	1.187,24 euros
CONSULTOR N.2	1.048,89 euros	3.146,67 euros	15.733,37 euros	1.311,11 euros	1.048,89 euros
CONSULTOR N.1	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
AYTE. CONSULTOR	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
SOPORTE NIVEL 2	1.642,25 euros	4.926,75 euros	24.633,73 euros	2.052,81 euros	1.642,25 euros
SOPORTE NIVEL 1	1.257,98 euros	3.773,94 euros	18.869,65 euros	1.572,47 euros	1.257,98 euros
DIRECTOR DE RRII	2.286,41 euros	6.859,23 euros	34.296,21 euros	2.858,02 euros	2.286,41 euros
COORD. MARKETING	1.796,46 euros	5.389,38 euros	26.946,89 euros	2.245,57 euros	1.796,46 euros
TÉCNICO MARKETIN	1.257,93 euros	3.773,79 euros	18.868,88 euros	1.572,41 euros	1.257,93 euros
AUX. DE MARKETIN	1.147,67 euros	3.443,01 euros	17.215,05 euros	1.434,59 euros	1.147,67 euros
AYTE. MARKETING	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
COORD. COMERCIAL	1.622,57 euros	4.867,71 euros	24.338,52 euros	2.028,21 euros	1.622,57 euros
JEFE DE PRODUCTO	1.397,70 euros	4.193,10 euros	20.965,56 euros	1.747,13 euros	1.397,70 euros
COMERCIAL N.2	1.164,77 euros	3.494,31 euros	17.471,49 euros	1.455,96 euros	1.164,77 euros
COMERCIAL N.1	989,37 euros	2.968,11 euros	14.840,56 euros	1.236,71 euros	989,37 euros
MANTENIM.N.2	1.304,54 euros	3.913,62 euros	19.568,17 euros	1.630,68 euros	1.304,54 euros
MANTENIM. N.1	1.118,15 euros	3.354,45 euros	16.772,21 euros	1.397,68 euros	1.118,15 euros
MOZO MANTENIM.	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros
AYTE. MANTENIM.	945,70 euros	2.837,10 euros	14.185,50 euros	1.182,13 euros	945,70 euros