

NÚMERO 2.431

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Convenio colectivo de la empresa Informática Megasur, S.L.*

EDICTO

Resolución de 25 de abril de 2024, 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 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INFORMÁTICA MEGASUR S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INFORMÁTICA MEGASUR S.L. (Código: 18101202012020) acordado por la Comisión Negociadora formada, de una parte por la representación de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, presentado el día 8 de abril de 2024 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 Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada

RESUELVE:

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

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

Granada, 29 de abril de 2024.-El Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, fdo.: José Javier Martín Cañizares

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

TÍTULO I. ÁMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES.

PARTES FIRMANTES.

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

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

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

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá efectos retroactivos desde el 01 de enero del 2024 y tendrá su término el 31 de diciembre del 2027.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA:

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

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN Y EFICACIA.

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

Si se diese el supuesto, antes mencionado, las partes signatarias de este Convenio se reunirán en el plazo máximo de 5 días, en comisión negociadora para su subsanación.

TÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO LABORAL

ARTÍCULO 7.- ROPA DE TRABAJO.

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

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

### TÍTULO III. CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### ARTÍCULO 8.- CATEGORÍAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

##### I.- CONCEPTOS GENERALES.

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

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

##### II.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

##### III. CATEGORÍAS

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 9.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR O INFERIOR

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

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

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

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

### TÍTULO IV. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES.

#### ARTÍCULO 11.- CUANTÍAS SALARIALES.

1) El Salario Base de cada Categoría Profesional del presente convenio será el indicado en las tablas que se adjuntan como anexo I al presente Convenio de Empresa, siendo éstas el resultado de incrementar para los años 2023 el 3% y el 1,5% para el 2024

2) El Salario Base de las distintas categorías, se verá incrementado a partir del 2025 (inclusive) y durante la vigencia del presente convenio según el IPC, tomando como referencia la Tasa anual del IPC general del mes de diciembre publicado por el INE, con un máximo del 3% y teniendo en cuenta la evolución del negocio:

1. Si el IPC está por debajo o igual a 1%, aplicaremos el IPC real.

2. Si el IPC está por encima del 1%, aplicaremos el 1% más un porcentaje adicional teniendo en cuenta la evolución del negocio, que se obtiene comparando el Beneficio Neto después de Impuestos y amortizaciones (BDI) real del año en curso con respecto al BDI real del año anterior:

Cuando se compare con Ejercicios anteriores que hayan tenido beneficios.

2.1 Hasta un 0,5% si el BDI incrementa entre un 5% y un 10%.

2.2 Hasta un 1% si el BDI incrementa más de un 10,1% y hasta un 20%.

2.3 Hasta un 1,5% si el BDI incrementa más de un 20,01% hasta un 30%.

2.4 Hasta un 2,0% si el BDI incrementa más de un 30,01%.

Cuando se compare con Ejercicios anteriores que No hayan tenido beneficios, se utilizará como BDI a comparar el resultado de aplicar un 0,5% a la cifra de ventas del año en estudio en esos casos el porcentaje adicional a añadir sería el siguiente:

2.5 Hasta un 0,5% si el BDI incrementa entre un 20% y un 40%.

2.6 Hasta un 1% si el BDI incrementa más de un 40,1% y hasta un 60%.

2.7 Hasta un 1,5% si el BDI incrementa más de un 60,01% hasta un 80%.

2.8 Hasta un 2,0% si el BDI incrementa más de un 80,01%.

En todos los casos anteriores el incremento total no se superará el IPC real y tendrá un tope máximo de un 3%.

El incremento resultante no podrá ser absorbible ni compensable por otros complementos salariales.

Excepcionalmente, no procederá aplicar el incremento en los años en que la Empresa no haya conseguido la ratio "beneficio neto (BDI) entre la cifra de ventas" de al menos, el 0,5% sobre la cifra de ventas. De darse esta circunstancia, la Empresa lo comunicará a la Comisión Mixta, entregando la cuenta de pérdidas y ganancias en la que base la medida adoptada en el plazo de treinta días desde la constatación oficial por el auditor oficial de la Empresa, y dentro de este mismo plazo la Empresa y la Comisión ratificarán si procede o no la no aplicación del incremento salarial.

Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas, la Comisión Mixta procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base, y una vez actualizada la remitirá a la Dirección General de Trabajo para su registro y publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

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

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

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

6) Plus de Antigüedad, se pacta que con efecto 1 de enero de 2024 se pague anualmente un plus de antigüedad del 3% del salario anual bruto según las tablas de convenio, para aquellos trabajadores que hayan cumplido el 1er. cuatrienio en la empresa.

A partir de enero de 2026 se aplicará de la misma manera un segundo plus de antigüedad de otro 3% del salario anual bruto según las tablas de convenio para aquellos trabajadores que cumplan el 2º cuatrienio en la empresa. Se establece como tope máximo de la antigüedad, el 3% (1 cuatrienio) para 2024 y 25 y el 6% (2 cuatrienios) para 2026 y posteriores.

Estos pluses de antigüedad se pagarán prorrateándolos mensualmente y serán absorbibles y compensables por cualquier otro concepto o complemento existente en el salario del trabajador, a excepción de los importes cobrados por comisiones.

#### ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

En caso de que la opción elegida sea compensación con días libres estos deberán de llevarse a cabo en el plazo máximo de 60 días, desde la realización de las horas, salvo pacto en contra y en ningún caso se podrá sobrepasar el plazo límite de 4 meses y 80 horas acumuladas o pagadas.

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

#### ARTÍCULO 13.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE PRODUCTIVIDAD.

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

Se establece también una "Paga de Productividad" para los años 2025 al 2028, ambos inclusive, pagadera en la nómina de mayo de cada año. La base de esta paga es que se reparta entre los trabajadores que cumplan las condiciones establecidas a continuación un porcentaje del 10% del resultado neto positivo de la explotación de la Empresa del año anterior (Año en estudio), hasta un máximo de 100.000 euros sin incluir costes de seguridad social de la empresa, entendiéndose por resultado neto positivo el resultado final obtenido por la Empresa tras la realización de amortizaciones y pago de impuesto. No corresponderá el pago de esta "Paga de Productividad" en aquel año en que la empresa no haya conseguido en el año fiscal anterior la ratio de Productividad neto, beneficio neto dividido entre la cifra de ventas, de al menos, el 1,5 por 100 sobre la cifra de ventas (1,5%).

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

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

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

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

### TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL.

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

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

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

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

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

B)- MEDIDA COMPENSACIÓN ECONÓMICA.

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

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

6.- La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo. La em-

presa podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, dicha distribución irregular se realizará respetando, la jornada semanal máxima, la jornada diaria máxima de once horas, el descanso ininterrumpido de doce horas entre jornadas y el descanso semanal.

7.- Los viernes desde del periodo comprendido entre 15 de junio al 15 de septiembre los, en el centro de trabajo de Escúzar, el horario para todos los departamentos será de jornada intensiva de 8:00 h. a 15:00 h, y hasta la 16:00 para él almacén y departamento de sistemas.

8.- A partir del primer lunes desde el 15 de junio y hasta el último jueves del 15 de septiembre, el horario para los departamentos con turnos del centro de trabajo de Escúzar que salgan a las 21:00 se adaptará para que su salida sea a las 20:00 h.

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

#### ARTÍCULO 15.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

Adicionalmente a lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores todos los trabajadores de la empresa dispondrán de 8 horas anuales, que computarán como trabajo efectivo y remunerado, para acudir al médico con parientes de hasta primer grado, deberán de presentar el correspondiente parte médico de asistencia.

Los trabajadores vendrán obligados a la presentación de la documentación acreditativa de las circunstancias en base a las que se solicita el permiso, con la máxima antelación posible. Caso de no aportar acreditación la empresa podrá descontar de salario los días de permiso concedidos.

#### ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

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

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

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

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

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

- El trabajador, a través de su Jefe de Dpto. o herramienta informática si existiere, comunicará de forma fehaciente y este lo hará al responsable de Recursos humanos, siguiendo las normas establecidas, las vacaciones deseadas para todo el año antes del 31 de diciembre del año anterior para las vacaciones de Invierno y antes del 28 de febrero las del resto de año. En caso de que el empleado se incorpore al puesto de trabajo bien por baja prolongada o por ser trabajador nuevo, pasado el 30 de enero, este deberá comunicar sus vacaciones en el plazo máximo de 15 días tras su alta o contratación, en caso de que el trabajador no las comunique antes de los plazos indicados, será la empresa quien marque las vacaciones del trabajador, a las cuales el trabajador no se podrá negar, siempre que las conozca con al menos 2 meses de antelación. Una vez recibidas las vacaciones de todo el personal de cada uno de los departamentos, la empresa dará su confirmación por escrito en el plazo máximo de 15 días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 17.- DESPLAZAMIENTOS

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

### TÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES

#### ARTÍCULO 18.- INDEMNIZACIÓN DE CASO DE MUERTE O INVALIDEZ.

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

- Muerte Natural: 10.000 euros

- Invalidez Permanente Absoluta: 10.000 euros

- Muerte por accidente laboral: 15.000 euros

Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro de algún trabajador, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento ase-

gurado. En este supuesto de exclusión, el trabajador o trabajadores afectados podrán ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligación se limita a la contratación de la póliza y al pago de la prima de todos los trabajadores que sean admitidos en la misma y no de aquellos que sean rechazados, conforme se indica en el párrafo anterior.

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

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

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

## TÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### ARTÍCULO 19.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

#### Apartado I.- Criterios Generales.

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

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

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

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

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

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

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

#### Apartado II.- Graduación de las faltas

1) Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

d) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, lo cual será considerado como falta muy grave y siempre y cuando esa ejecución se produzca sobre bienes de escaso valor no superior en su conjunto a 20 euros (Base imponible) y los mismos hayan podido ser recuperados por la empresa.

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

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

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

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

2) Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio, a la imagen de la empresa, o a la convivencia con sus compañeros y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, malversación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa, o fuera de las mismas, que sean propiedad de la empresa, o en cualquier lugar durante el desarrollo de su actividad laboral y en el ámbito de la empresa contra propiedades, herramientas o enseres de la empresa, compañeros, proveedores, clientes o cualquier persona o empresa relacionada con Megasur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

p) Las agresiones físicas u ofensas graves a compañeros, jefes, clientes, acreedores, proveedores, fabricantes o personas relacionadas o con intención de relacionarse con la empresa, durante el desarrollo de su actividad laboral o con motivo de la asistencia del empleado a cualquier evento, feria, presentación de producto, inauguración, convención, etc. que asista como representante, invitado o acreditado de la empresa. Incluso no estando en desarrollo de su actividad laboral si estos hechos se produjesen portando el trabajador la ropa identificativa de empresa.

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

### III.- Sanciones

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

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

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

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

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

## TÍTULO VIII.- OTRAS DISPOSICIONES.

### ARTÍCULO 20.- PERIODO DE PRUEBA

En todos los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada. Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de la mitad de su duración. En caso de transformaciones de contratos temporales a indefinidos, el periodo de prueba será de 6 meses, descontándose del mismo el tiempo de duración del/los contrato/s temporales formalizados en el periodo inmediatamente anterior o con breves interrupciones entre ellos, en los que el trabajador haya desempeñado las mismas funciones. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión del contrato de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El

cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

#### ARTÍCULO 21.- DERECHO SUPLETORIO.

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

#### ARTÍCULO 22.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio social de la empresa en el centro de trabajo de Escúzar (Granada), siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA, en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 23.- COMUNICACIONES LABORALES A TRAVÉS DE GBASE.

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

#### ARTÍCULO 24.- CESE VOLUNTARIO

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

#### ARTÍCULO 25.- PROHIBICIÓN DE FUMAR

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

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

#### ARTÍCULO 26. CONTRATOS TEMPORALES

1. Los contratos por circunstancias de la producción formalizados al amparo del art. 15 ET podrán alcanzar una duración máxima de un año.

2. La contratación temporal no podrá superar el 25% de la plantilla general o de cada departamento. En caso de alcanzarse dicho porcentaje general o departamental se estudiará con el Comité de Empresa la posibilidad de creación de nuevos puestos fijos.

3. Los trabajadores con contratos temporales tendrán preferencia para acceder a nuevas ofertas de empleo fijo siempre que cuenten con la titulación necesaria.

#### ARTÍCULO 27. CONTRATOS FORMATIVOS.

1. El contrato de formación en alternancia durante el primer año, tendrá un tiempo de trabajo efectivo máximo del 65% de la jornada máxima prevista una retribución del 65% de la de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año el tiempo dedicado a trabajo efectivo podrá llegar al 85 % de la jornada máxima, y la retribución

será del 75% de la de del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios podrá alcanzar un año como máximo de duración, con un período de prueba igual al establecido para un contrato ordinario en la misma categoría. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 80 % de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, siempre que alcance al menos el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### ARTÍCULO 28. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo que vulneren la igualdad de trato y no discriminación en los términos de la Ley 15/2022 de 15 de julio.

2. Por el contrario, podrán establecerse medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley.

3. A estos efectos cualquiera de las partes podrá proponer, en el seno de la Comisión Paritaria, y por los mecanismos ordinarios previstos en sus normas de funcionamiento, el estudio a propuesta de cualquier trabajador/a, o de los propios representantes de los trabajadores, de cualquier práctica de empresa de las citadas en el punto 1 en el caso de que pudiera resultar contraria al derecho a la igualdad de trato y no discriminación, para la adopción de las medidas correctivas que correspondan. También en el seno de la Comisión Paritaria, y del mismo modo, podrá estudiarse la adopción de medidas concretas de acción positiva de las citadas en el punto 2.

4. A estos efectos podrá recabarse asesoramiento especializado o informe no vinculante de las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

5. En el caso de que se realice en el seno de la Comisión Paritaria alguna de estas actuaciones se reflejará en informe anual.

6. La empresa, que cuenta con más de 50 trabajadores y cuenta con Plan de Igualdad, mantendrá actualizados los instrumentos relacionados con las políticas y obligaciones legales de igualdad, manteniendo en todo momento canal de comunicación abierto con la plantilla, que podrá dirigir cualquier petición o sugerencia en esta materia a través de los representantes de los trabajadores para su planteamiento en la Comisión Paritaria y órganos específicos en materia de igualdad.

#### ARTÍCULO 29. IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

1. En particular se protegerá la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

2. El canal de denuncias del protocolo anti acoso será de aplicación en materia de denuncias por discriminación, violencia, acoso o cualquier medida contra estos colectivos especialmente sensibles.

3. A propuesta de cualquier persona trabajadora incluida o no en dichos colectivos se podrá estudiar la adopción a través de la Comisión Paritaria del convenio de nuevas medidas que podrán ser incorporadas al presente convenio colectivo.

#### ARTÍCULO 30. PROTOCOLO CONTRA ACOSO

Es voluntad de las partes desarrollar una política preventiva de tolerancia cero contra el acoso de cualquier tipo en el trabajo y contra conductas de abuso de autoridad. A estos efectos, además del cumplimiento de las obligaciones legales a través del protocolo que es de aplicación en la empresa, se estudiará la realización de acciones formativas y se mantendrá en todo momento canal de comunicación abierto con la plantilla, que podrá dirigir cualquier petición o sugerencia en esta materia a través de los representantes de los trabajadores para su planteamiento en la Comisión Paritaria y órganos específicos en materia de acoso.

#### ARTÍCULO 31. TELETRABAJO.

Las partes firmantes acuerdan favorecer la modalidad de trabajo a distancia y de teletrabajo, entendiéndose que son formas de prestación de trabajo que permiten una adaptación a los cambios tecnológicos como medios facilitadores de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma previa del acuerdo a distancia que legalmente esté regulado, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.

Por la variedad de actividades y puestos de trabajo que se desarrollan o pueden llegar a desarrollarse en la empresa, corresponde a la empresa, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos son o no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, que figurará en el acuerdo que se formalice, para el desarrollo del trabajo a distancia debe cumplir con los requisitos que la empresa junto con el Servicio de Prevención

y la Representación de los Trabajadores/as estipulen, así como los medios que permitan evaluar inicial y posteriormente su mantenimiento. En todo caso la persona trabajadora debe solicitar y esperar autorización expresa y por escrito a la empresa para modificar el lugar de prestación de servicios si este, no es el que figura en el acuerdo (sea de manera temporal o definitivo).

Teniendo en cuenta que la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, así como en el control de la actividad, la empresa podrá requerir de manera sobrevenida la asistencia presencial de la persona ante eventos específicos y objetivos que requieran esta asistencia, no pudiéndose negar el trabajador a llevar a cabo el requerimiento.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y se facilitarán atendiendo a las necesidades concretas del servicio que se preste y no podrán ser utilizados para fines particulares. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas. En caso de que por razones técnicas o de otra índole el trabajador no pueda realizar sus labores de Teletrabajo, sean éstas debidas a problemas del equipamiento entregado por la empresa o por problemas de las instalaciones o suministros donde el trabajador realiza su actividad, este deberá de incorporarse de forma inmediata, en cuanto tenga conocimiento de la existencia de esta imposibilidad, a su puesto de trabajo presencial en la empresa, no pudiendo desarrollar su actividad en la modalidad de teletrabajo hasta que la incidencia sea resuelta.

La persona teletrabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora

En todo caso, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as

Se adjunta a este convenio en Anexo II, copia del contrato actual de Teletrabajo que viene utilizando la empresa, sirviendo el presente meramente a efectos informativos, no vinculante, como ejemplo del contrato a utilizar, ya que éste podrá ser cambiado por la empresa para adaptarlo a las necesidades tanto de la empresa como del empleado y a los posibles requerimientos legales necesarios para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.

#### ARTÍCULO 32. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, salvo a aquellos trabajadores que tengan un plus de disponibilidad o guardia firmado con la empresa los cuales si tendrán obligación a responder en base a los acuerdos de disponibilidad y protocolos de funcionamiento de la empresa.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando.

Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas y cosas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

#### ARTÍCULO 33. ADAPTACIONES HORARIAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las personas trabajadoras que hagan uso de los derechos de reducción y adaptación de jornada por cuidado de hijos y conciliación de la vida familiar y laboral de los arts. 34.9 y 37.6 E.T. podrán concretar los horarios dentro de su jornada ordinaria, pero no generar nuevos horarios no existentes previamente en la organización.

El nuevo horario se podrá conceder siempre que con ello no se perjudique al personal del mismo departamento o a la organización de la empresa, en el sentido de que se impida que otros trabajadores puedan a su vez conciliar sus

propias vidas familiares o en el de que la organización del departamento quede gravemente alterada por suponer un incremento de costes constatable de más del 20%.

Se considerará que queda afectada la organización del departamento cuando existan en un mismo departamento más de un empleado/a con reducción de jornada o adaptación de jornada en horarios que se solapen, cuando alcance una proporción superior al 30% de la plantilla del departamento, siendo del 33.3% en dptos. 3 personas y del 50% en dptos. de 2 personas o menos.

Tendrán preferencia en la elección de sus horarios de adaptación o reducción aquellos trabajadores/as:

\* En primer lugar, las personas trabajadoras que se encuentren o tengan circunstancias especiales (Parientes de 1er grado de consanguinidad con enfermedades graves, familias monoparentales, personas dependientes a cargo, etc.).

\* En segundo lugar, por antigüedad en la empresa.

\* En caso de empate sorteará en presencia de los trabajadores afectados.

En ningún caso se podrán ver afectadas aquellas personas que en la actualidad disfrutan de la reducción de jornada.

**ARTÍCULO 34. PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE CONVENIO**

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

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2023-2024**

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

	Tabla Salarial Año 2023	Tabla Salarial Año 2024
<b>TABLAS SALARIALES</b>	<b>Subida</b>	<b>Subida</b>
	3.00%	1.50%
<b>CATEGORÍAS</b>	<b>Salario Anual Bruto</b>	<b>Salario Anual Bruto</b>
Responsable de Personal, Responsable de Sucursal, Responsable de Almacén., Responsable de SAT, Responsable de Montaje, Director/a Financiero, Responsable de Administración, Director Comercial, Director de Compras, Responsable de Marketing, Responsable de sistemas informáticos, Responsable de Programadores	16,820.23	17,072.53
Segundo/a de Responsable de Almacén, Técnico/a Especializado/a, Contable, Coordinador/a de Comerciales/Teleoperadores/Dependientes, Responsable de Compras/Compradores (PM), Especialista en Marketing, Programador Senior.	16,339.97	16,585.07
Titulado Medio, Titulado Superior, Jefe de Sucursal, Programador Técnico/a, Oficial de 1ª.	15,664.32 15,120.00	15,899.29 15,876.00
Administrativo/a, Comercial / Teleoperador / Dependiente, Comercial Viajante, Diseñador de Marketing, Programador Junior.	15,120.00	15,876.00
Oficial 2ª	15,120.00	15,876.00
Conductor/Repartidor	15,120.00	15,876.00
Auxiliar Administrativo, Mozo/a de Almacén, Operador de sistemas informáticos, Especialista Informático, Recepcionista/Centralita, Secretaria/o de Gerencia, Auxiliar de Mantenimiento, Oficial de 3ª, A.T.C.	15,120.00	15,876.00
Auxiliar de Marketing, Auxiliar de Técnico, Auxiliar de Compras, Limpiador/a, Camarero/a, Cocinero/a, Auxiliar Comercial/Teleoperador.	15,120.00	15,876.00
Aprendiz 1er año	75% SMI	75% SMI
Aprendiz 2º año	85% SMI	85% SMI

**ANEXO II: MODELO EJEMPLO CONTRATO TELETRABAJO**

En Granada, a XX de XXXX de 20XX

REUNIDOS

De una parte XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, con DNI XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en su condición de XXXXXXXXXXXXX, en nombre y representación de la empresa INFORMÁTICA MEGASUR, S.L. con CIF B18314112, código cuenta de cotización 18100261230, actividad de COMERCIO DE MATERIAL INFORMÁTICO, con domicilio social en PQ. Metropolitano, C/ Los Visos, Nº 14 - Escúzar (Granada), en adelante EL EMPLEADOR.

De otra D. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, con DNI xxxxxxxxxxxxxxxx, con domicilio en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio, en adelante EL TRABAJADOR.

#### MANIFIESTAN

I. Que, el trabajador viene prestando sus servicios para el empleador en un horario laboral presencial en las oficinas de la mercantil sitas en PQ. METROPOLITANO, CL/ LOS VISOS, Nº 14-ESCÚZAR (Granada).

II. El empleador y el trabajador han convenido de manera voluntaria firmar el presente "Acuerdo de Teletrabajo", por el cual el trabajador, manifiesta que de manera voluntaria ha accedido a practicar esta modalidad laboral durante parte de su jornada.

Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concertar el presente Acuerdo, al amparo de lo establecido en los artículos 13 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que se regirá por las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador desarrollará su actividad laboral a distancia en xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, en horario laboral de 8:30-14 horas, y de xxxxx horas, dos días a la semana comprendidos entre lunes y viernes, y el resto de su jornada, en el horario habitual de 9 horas a 14 horas (con 30 minutos de descanso en el horario de mañana no retribuido) y de 15 horas a 18:30 horas, en el centro de trabajo de la empresa (Calle Los Visos nº 14, Escúzar), tres días comprendidos entre lunes a viernes. El trabajador no podrá realizar su trabajo en ningún otro lugar.

El trabajador deberá elaborar un cuadrante de los días del mes que teletrabaja, que ha de ser aportado a la empresa por email cinco días naturales antes del inicio que cada mes por el trabajador. Debe ser remitido al siguiente correo: rrhh@megasur.es y al correo del responsable del jefe de departamento.

SEGUNDA. El trabajo a distancia comenzará a desarrollarse a partir del día xx de xxxxxxx de 20xx, teniendo una duración hasta el xx de xxxxx de 20xx, pudiendo renovarse de nuevo por acuerdo expreso previo y por escrito de ambas partes, sin que quepa su prórroga tácita.

TERCERA. Las condiciones económicas seguirán siendo las mismas, con sujeción al convenio colectivo de aplicación, según su categoría y conforme a los pactos individuales resultantes del contrato de trabajo.

CUARTA. Que EL EMPLEADOR pone a disposición de LA PERSONA TRABAJADORA los medios precisos para que ejecute su trabajo en esta modalidad.

La entrega de los citados medios (si los hubiere) quedará consignada mediante la firma del correspondiente recibí por parte del trabajador y será conservada junto con el presente acuerdo. (ANEXO I)

El empleado deberá seguir las siguientes pautas de trabajo y de seguridad con los dispositivos puestos a su disposición y, en su caso, de los posibles dispositivos particulares que utilice para el desarrollo de su actividad laboral de teletrabajo en caso de que se le autorice a su uso previamente y por escrito:

- Impedir el acceso de terceros a los dispositivos y a las claves de acceso (claves, contraseñas, permisos, patrones de seguridad).

- Verificar que el software antivirus y el firewall está actualizado y que el equipo se encuentra protegido.

- Evitar el acceso a conexiones inalámbricas poco seguras, como las redes Wi-Fi abiertas, deberá de estar siempre conectado a internet por cable como norma general de seguridad. El trabajador confirma que dispone de internet por fibra con toma de red por cable para llevar a cabo su actividad laboral en la modalidad de Teletrabajo.

- Eliminar de sus dispositivos particulares todos los datos a los que hubiera tenido acceso de forma legítima. No será posible conservar una copia, aunque hubiera descargado la información en su equipo u otro dispositivo.

- Comunicar robos, pérdidas de información u otras incidencias, tanto de los dispositivos de empresa como de los particulares de la misma manera que si se tratase de dispositivos de la empresa, siempre y cuando estos últimos hayan sido usados para realizar actividad laboral con ellos, a través del correo electrónico rrhh@megasur.es

\* El trabajador confirmará todos los días al comienzo de su actividad laboral que la extensión virtual de la centralita está operativa y comprobará con una llamada que su extensión recibe llamadas y está 100% operativa.

En el caso de producirse dificultades técnicas que imposibilite de forma total o parcial, o perjudique su trabajo, el trabajador deberá incorporarse, de forma inmediata a su puesto de trabajo presencial habitual, hasta que se haya subsanado la dificultad técnica. Si las dificultades técnicas fueran imputables a la empresa, ésta se encargará de subsanar a la mayor brevedad posible.

QUINTA. El medio de control empresarial de la actividad utilizado será mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos, garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como recoge en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente de protección de datos.

Se recuerda que las normas de uso y control de los dispositivos entregados vienen reflejadas en los protocolos de la empresa.

Si por motivos de trabajo, fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del teletrabajador y este fuera su domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste.

La persona trabajadora consiente libremente en realizar reuniones a través de video conferencias con la empresa y que en ningún caso se entiende como violación del domicilio privado.

SEXTA. CONTROL DE HORARIO. El control horario del trabajo realizado por LA PERSONA TRABAJADORA se realizará obligatoriamente a través del medio informático (Hardware y software) que designe la empresa y siguiendo los protocolos de actuación que esta defina, con el fin de dar cumplimiento del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, tanto para el desarrollo en modo presencial como en modo Teletrabajo.

SÉPTIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL. Los derechos de Propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente acuerdo, le pertenecen al Empleador. El teletrabajador no tendrá las facultades ni podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa del Empleador.

OCTAVA. INSTRUCCIONES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ESPECÍFICAS PARA EL TELETRABAJO:

a) EL TRABAJADOR deberá gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsable de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a la política de seguridad establecida por la empresa. Así mismo, comunicará a la empresa por escrito y de forma fehaciente cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso ilícito no autorizado tanto a la información como a los dispositivos que use, a la mayor brevedad posible,

b) El traslado de soportes de las instalaciones de la empresa deberá estar autorizado previamente por la empresa.

c) Los medios consignados en el inventario del presente acuerdo quedarán vinculados al TRABAJADOR, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación a estos.

d) El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

NOVENA. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Se reconoce el derecho de desconexión digital al trabajador fuera de la jornada laboral pactada con la empresa, de acuerdo al artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

DÉCIMA. FORMACIÓN. Se reconocen los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Ley de Trabajo a Distancia, del TRABAJADOR.

DÉCIMO PRIMERA. REVERSIBILIDAD. EL TRABAJADOR y la empresa tendrán derecho de ejercer la reversibilidad sobre la decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo en cualquier momento con el simple preaviso por escrito de 7 días naturales, servirá como notificación la simple comunicación de dicha decisión a través de los correos de empresa, siendo para el trabajador xxxxxxxx@megasur.es y para la empresa rrrh@megasur.es. De igual manera la empresa podrá solicitar al trabajador que desarrolle su actividad laboral de forma presencial en las instalaciones de la empresa para días puntuales o periodos de tiempo, por necesidades de producción, formaciones, reuniones y otras necesidades puntuales que justifiquen su debida presencia, con el simple preaviso por email el día laborable anterior, y en caso de urgente necesidad se podrá solicitar su presencia en las instalaciones en el mismo día laborable. Igualmente, el trabajador podrá realizar su trabajo de forma presencial cuando así lo desee sin necesidad de notificación alguna hacia la empresa.

DÉCIMO SEGUNDA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

EL TRABAJADOR tendrá derecho a 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.

El trabajador, debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en los Protocolos y el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMO TERCERA. Una copia del presente acuerdo será puesta a disposición de los representantes legales de los trabajadores antes de 10 días, tras la firma del presente acuerdo. Debiendo quedar constancia de dicha entrega.

DÉCIMO CUARTA. Una copia del acuerdo, junto con el justificante de entrega al representante de los trabajadores se remitirá al Servicio Público de Empleo Estatal.

DÉCIMO QUINTA. En lo no previsto en este acuerdo se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia y lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.

DÉCIMO SEXTA. El acuerdo se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, salvo que se pacte una prórroga por ambas partes. En caso de prórroga, dicho acuerdo deberá consignarse por escrito y de acuerdo a la normativa vigente.

DÉCIMO SÉPTIMA. PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente acuerdo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El Teletrabajador se compromete a 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 único 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 no 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.

DÉCIMO NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle.

Se considerará Información Confidencial la información de propiedad de LA EMPRESA y la información que genere el teletrabajador en virtud del contrato de trabajo. El teletrabajador 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 de la empresa

En muestra de conformidad, firman el presente acuerdo, en Escúzar a XX de XXXXXX de 20XX.

EL TRABAJADOR (firmas ilegibles); EMPRESA (firmas ilegibles)

Recibí copia Representante de los trabajadores

Representante:

DNI: