

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11471 *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo relativo al régimen disciplinario del Convenio colectivo de Informática Megasur, SL.*

Visto el texto del Acta en que se contiene el acuerdo relativo al régimen disciplinario en relación con el Convenio colectivo de la empresa Informática Megasur, S. L. (código de convenio 90012252012001), que fue suscrito, con fecha 4 de septiembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INFORMÁTICA MEGASUR, SL.

REUNIDOS,

Por la Empresa:

Don Federico Izquierdo Martínez y don Isaac Cordón Molina, en calidad de Administradores Mancomunados.

Por los trabajadores, el Comité de Empresa:

Don José Garrido Ledesma.
Don Eduardo Martínez Fernández.
Don José Miguel Serrano Martín.
Don Ismael Gómez Márquez.
Don Rafael Martínez Fernández.
Don Antonio Sánchez Rodríguez.

En Escúzar (Granada) y en los locales de la empresa, a las 12:00 horas del día 4 de septiembre de 2017, se reúnen los arriba citados.

Los reunidos ostentan legitimidad y competencia para ello en función de su condición como Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Informática Megasur, S.L. (código de convenio 9012252), en base a los artículos 86.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, integrando a su vez las competencias de interpretación y cumplimiento del convenio correspondientes a su Comisión Paritaria, según el artículo 12 del mismo.

Aprovechando la reunión celebrada hoy a los efectos de revisar tablas salariales, se pone de manifiesto la conveniencia de cubrir el vacío existente en lo relativo al régimen disciplinario, no incluido en el Convenio colectivo, y tras las correspondientes deliberaciones se aprueba por unanimidad la aprobación del siguiente anexo, que entrará en vigor desde el día siguiente a su publicación oficial.

Régimen disciplinario de Informática Megasur, SL.

Principios de ordenación

1. 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.
2. 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.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 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 por breves períodos de tiempo 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, en cuyos casos podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de 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) La embriaguez no habitual en el trabajo. Salvo que dicha embriaguez ponga en peligro a las personas o cosas que se considerará muy grave.
 - g) El uso de forma esporádica del teléfono móvil, ordenadores, tablets, portátiles, videoconsolas, equipos de música, auriculares, etc y en general cualquier aparato electrónico de carácter particular, durante el horario de trabajo, no habiendo sido autorizado previamente por la empresa.
 - h) El no uso del vestuario obligatorio de forma esporádica.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - 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

la claves de sus compañeros, siempre que esto no cree una grave perjuicio para la Empresa en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, 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 de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabra o de obra cometidas contra los compañeros, superiores o clientes cuando revistan acusada gravedad, incluyendo las reacciones violentas contra los objetos (a título ejemplificativo no exhaustivo: golpes en mesas, patadas a objetos, portazos, tirar objetos...).

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

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, en cuyo caso que se catalogarán como tales.

o) La embriaguez no habitual en el trabajo. Salvo que dicha embriaguez ponga en peligro a las personas o cosas que se considerará muy grave.

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

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 debidamente advertida.

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, 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 contra propiedades de la empresa, compañeros o clientes.

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

- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o la permanencia en el trabajo de forma habitual bajo el efecto de drogas.
- g) La realización de actividades por cuenta propia o ajena que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida. 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), l), ñ) y o) del punto 2.
- 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),

Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, 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 catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

En prueba de lo anteriormente expuesto, ambas partes firman a las 13:30 horas en el lugar y fecha ut supra indicados.—Por la Representación de Empresa.—El Comité de Empresa.

No están presentes don Jesús María, Moreno Cazalilla, de vacaciones, y doña Yolanda Contreras Amate, en baja por IT.