

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 30/2016

Convenio o Acuerdo: A3M Auto ID SL

Expediente: 14/01/0247/2015

Fecha: 28/12/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Doña Carmen Gálvez Recuero

Código: 14103202012015

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la empresa A3M Auto ID SL", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

En Córdoba, a 26 de noviembre de 2015.

De una parte, doña Mónica Gómez Gómez con DNI 30.543.716-S, con domicilio a efectos de notificaciones en Córdoba, calle Imprenta La Alborada Parcela 113-F nave 3, Polígono Industrial Las Quemadas, Código Postal 14014. Interviene en nombre y representación de la Entidad A3M Auto ID SL, en su calidad de Administradora única, constituida en Escritura Pública otorgada ante don Fernando Guerrero Arias, Notario de Manilva, e inscrita en el Registro Mercantil de Málaga con fecha 3 de junio de 2003, libro 2196, tomo 3283, folio 104, con CIF número B92.436.955, y con domicilio social en Córdoba, Calle Imprenta La Alborada Parcela 113-F nave 3, Polígono Industrial Las Quemadas, Código Postal 14014.

Por otra parte, doña Elisabeth de la Rubia Rivas, con DNI 47.769.261D, en representación de los trabajadores en su calidad de Delegada de Personal, conforme al Acta registrada en la Oficina Pública de Registro de la Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía el pasado 18 de agosto de 2015, número de Registro 335/15, correspondiente a las Elecciones a Delegado de personal celebradas el 17 de agosto de 2015.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA A3M AUTO ID SL  
CAPÍTULO I****Disposiciones Generales**

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional y territorial. El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa A3M Auto ID SL y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro del centro de trabajo ubicado en Córdoba, Polígono Industrial Las Quemadas, calle Imprenta Alborada Parcela 113-F nave 3, o cualquier centro de trabajo que pudiera abrir la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal. El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 26 de noviembre de 2015 y su duración será hasta el 25 de noviembre de 2016.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4. Compensación y absorción. Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores, formada por tres miembros elegidos democráticamente entre todos los trabajadores de la plantilla.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.

- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

**CAPÍTULO II****Tiempo de Trabajo**

Artículo 6. Jornada laboral. La jornada laboral pactada en cóm-

puto anual para el año 2015 y 2016 es de 2.040 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

El horario de trabajo diario habitual será de 9.00 a 14.00 horas por la mañana y de 16.00 a 19.00 horas por la tarde. No obstante, se establecen horarios internacionales para atender mejor a las necesidades de clientes internacionales que se distribuirán, el primero de 9.00 horas a 12.30 horas y de 13.30 horas a 16.00 horas, el segundo de 9.00 horas a 14 horas y de 14.30 horas a 17.30 horas.

Los horarios serán flexibles según la necesidad de la empresa, pudiéndose establecer rotaciones y turnos con el espíritu de mantener el servicio al cliente.

Artículo 7. Vacaciones anuales. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

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

Artículo 8. Descanso semanal y calendario laboral. Los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores. En caso de necesidad de trabajo, durante un festivo nacional, autonómico o local, se podrá pedir la presencia al trabajador para mantener el servicio a clientes internacionales. En este caso se le compensará el día trabajado por otro día a su conveniencia.

El calendario laboral será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

En dicho calendario se especificarán los diferentes turnos vacacionales a los que los trabajadores deberán adscribirse según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la Comisión Paritaria descrita en el artículo 5 del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la Antigüedad en la Empresa y la rotación anual de los trabajadores en la opción de preferencia.

Artículo 9. Horas extraordinarias. Como norma general no se prestarán horas extraordinarias si bien podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando sean necesarias para abordar la cobertura de pedidos urgentes o de periodos punta de producción. La realización de estas horas extraordinarias tendrá siempre el carácter de voluntarias.

### CAPÍTULO III

#### Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Maternidad

Artículo 10. Licencias retribuidas. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclama-

ción y las citaciones relacionadas con el cumplimiento del servicio militar obligatorio o con la prestación social sustitutoria. 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 su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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 en las disposiciones legales o convencionales.

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

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 11. Licencias o permisos no retribuidos. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso.

Artículo 12. Excedencias. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez hecha la petición de reingreso, el trabajador dispondrá del plazo máximo de un mes desde el final de la excedencia para reincorporarse a su puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

### CAPÍTULO IV

#### Contratación y Mantenimiento del Empleo

Artículo 13. Modalidades de contratación. El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente o las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo. La Empresa remitirá al Servicio de Andaluz de Empleo u Organismo que lo sustituya una copia de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes

prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 14. Periodo de prueba. El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de dos meses para los titulados superiores, un mes para los titulados medios y quince días para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de previo aviso.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 15. Resolución unilateral del contrato. El personal comprendido en el presente convenio, que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una Empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

## CAPÍTULO V

### Clasificación Profesional y Promoción en el Trabajo

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal técnico titulado y no titulado.

II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo propiamente dicho.

Artículo 16. Relación de puestos de trabajo

#### GRUPO I. Personal Técnico

A. Responsable de Servicio Técnico y Desarrollo. Gestiona y controla las actividades de soporte técnico y desarrollo de software de la empresa. Realiza tareas de I+D. Realiza formaciones tanto internas como a clientes.

B. Soporte técnico. Realiza el soporte técnico telefónico antes de la venta y después de la venta de los productos vendidos por la empresa. Prepara, controla y realiza las reparaciones necesarias.

C. Desarrollador de software. Se encarga del mantenimiento de las aplicaciones de software de la empresa, tanto para uso interno que para venta. Desarrolla nuevas aplicaciones según las necesidades.

#### GRUPO II. Personal Mercantil Propiamente Dicho

A. Marketing y Community Manager. Se encarga del Marketing de la empresa a nivel general: actualización y mantenimiento de las páginas web, gestión de redes sociales (Facebook, Twitter, Google+ etc.), organización de ferias, presentaciones de productos, operaciones de comunicación, mailings, jornadas de puertas abiertas, publicidad en distintos medios, acuerdos de colaboración y patrocinio.

B. Asistente de Marketing. Trabaja con el Marketing Manager y lo asiste en la preparación de las operaciones de comunicación. Imprime correos, catálogos, prepara muestras, se encarga del envasado y envío. Realiza llamadas telefónicas de prospección de forma continua sobre bases de datos suministradas.

C. Gestor de Cuentas. Se encarga de la gestión completa de los clientes distribuidores de la empresa. Gestiona los pedidos de

los clientes, los fideliza y maximiza el volumen de negocio de cada uno de ellos. Busca nuevos clientes correspondientes al territorio que se le afecta. Se desplaza y realiza visitas comerciales con frecuencia. Busca acuerdos de colaboración, hace presupuestos, recibe pedidos y los gestiona hasta después de su entrega.

D. Asistente comercial. Trabaja en colaboración con el Gestor de Cuentas de su zona. Ayuda en la gestión diaria de sus contactos y clientes, aporta rapidez en su gestión. Coge llamadas, analiza necesidad del cliente, realiza presupuestos sencillos, se encarga del seguimiento comercial de las ofertas, envío de información básica, envío de muestras, seguimiento de los envíos. Se desplaza excepcionalmente.

E. Gestor de tienda web y pedidos web. Realiza el seguimiento de las actualizaciones y promociones de la tienda web en colaboración con el Marketing Manager. Gestiona los pedidos de la tienda y ayuda los clientes en su proceso de compra online. Realiza el seguimiento de los pedidos asegurándose de su buen fin y de la satisfacción del cliente.

#### GRUPO III. Personal Administrativo Propiamente Dicho.

Empleado administrativo. Es quién, con conocimientos generales de índole administrativa, realiza las gestiones administrativas del proceso comercial, introduce datos en el sistema de gestión, efectúa actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos, confecciona pedidos a proveedores, se asegura de los pagos de clientes, etc.

## CAPÍTULO VI

### Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Artículo 17. Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 18. Evaluación de riesgos. La Empresa pondrá a disposición de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 19. Reconocimiento médico anual. La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

## CAPÍTULO VII

### Representación de los Trabajadores y otros Derechos Sociales

Artículo 20. Derecho de reunión. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un máximo de una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

## CAPÍTULO VIII

### Aspectos Económicos

Artículo 21. Composición de las retribuciones. Las retribucio-

nes de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

a) **Retribución Primaria.** Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.

b) **Antigüedad.** Su cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa, computándose por quinquenios. Se reconoce un tope máximo por antigüedad de cinco quinquenios.

c) **Pagas extraordinarias.** Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de Diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de Retribución Primaria más Antigüedad. La empresa podrá prorratear el importe anual de esta gratificación durante los 12 meses del año.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

d) **Participación en beneficios.** Será abonado por este concepto, una mensualidad consistente en Salario Base Convenio, más antigüedad. La presente gratificación se abonará anualmente de marzo del año siguiente de aquél en que se devengue. La empresa podrá prorratear el importe anual de esta gratificación durante los 12 meses del año.

e) **Dietas y desplazamientos.** La empresa reembolsará el importe de los gastos que como consecuencia del desplazamiento para el desempeño de sus funciones haya sufragado el trabajador, previa su justificación mediante la factura debidamente cumplimentada.

f) **Incentivos económicos.** La empresa se reserva la posibilidad de incentivar o recompensar a los trabajadores en función del rendimiento de su trabajo por medio de primas o comisiones.

**Artículo 22. Subida salarial.** Los conceptos retributivos, Retribución primaria, antigüedad y gratificaciones extraordinarias, subirán cada año según el IPC real más 0,5 puntos.

#### CAPÍTULO IX

##### Régimen Disciplinario

###### Artículo 23. Principios de aplicación

1. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

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

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

4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma.

**Artículo 24. Faltas leves.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las

personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.

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

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

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 26.

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

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

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

**Artículo 25. Faltas graves.** Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 26. Faltas muy graves.** Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

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

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

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

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

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

m) El acoso sexual.

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

Artículo 27. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

-Despido disciplinario.

Artículo 28. Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas. Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de dos, cuatro u ocho meses desde la notificación de la sanción al interesado.

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

Artículo 29. El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores que conforman la plantilla de la misma y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo prevista en este convenio que afecten a las siguientes materias:

A) Jornada de trabajo.

B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

C) Régimen de trabajo a turnos.

D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

E) Sistema de trabajo y rendimiento.

F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entienden que concurren causa técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causa productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al órgano del Consejo Andaluz de Relaciones Laborables competente en la resolución de conflictos en materia de negociación colectiva. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodos de consultas.

El resultado de los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

DERECHO SUPLETORIO. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015  
GRUPOS

Retribución Primaria en €

TÉCNICOS

Responsable de Servicio Técnico y Desarrollo	795	Auxiliar Administrativo	760
Soporte Técnico	760		
Desarrollador de software	778		
PERSONAL MERCANTIL propiamente dicho			
		Antigüedad (años)	2015 Euros
Marketing y Community Manager	810	5	20,00 €
Asistente de Marketing	765	10	45,00 €
Gestor de Cuentas	770	15	65,00 €
Asistente comercial	765	20	85,00 €
Gestor de tienda web y pedidos web	760	25	105,00 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			