

de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 62. Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Capítulo XII.

Código de conducta laboral.

Artículo 63. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 64. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

64.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

64.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

64.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

64.4 La falta de aseo y limpieza personales.

64.5 No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.

64.6 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

64.7 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

64.8 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

64.9 La embriaguez ocasional.

Artículo 65. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

65.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

65.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

65.3 Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

65.4 La simulación de enfermedad o accidente.

65.5 No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.

65.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

65.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

65.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

65.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

65.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados

en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

65.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

65.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

65.13.- El incumplimiento del pacto de especialización.

Artículo 66. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

66.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

66.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

66.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

66.4 Violar el secreto de correspondencia.

66.5 Hurtar documentos de la empresa o de su clientela.

66.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de su clientela, sin mediar autorización expresa de la misma.

66.7 La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

66.8 La embriaguez durante el trabajo.

66.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

66.10 El abuso de autoridad.

66.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

66.12 El acoso sexual y por razón de sexo.

66.13 El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

66.14 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

66.15 Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

66.16 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

66.17 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el

acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores y trabajadoras.

66.18.- La negligencia del trabajador o trabajadora que comporte responsabilidad civil para la empresa.

66.19.- La negligencia en el ejercicio laboral que comporte pérdida de clientela o pérdidas económicas graves para la empresa.

66.20.- El incumplimiento de los deberes de confidencialidad y no competencia.

Artículo 67. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

Artículo 68.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona.

Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución española y el resto del ordenamiento jurídico.

Capítulo XIII.

Procedimiento de desvinculación salarial.

Artículo 70. Cláusula de descuelgue.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforma a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación o cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma en ambos casos.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/as de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica acreditativa de la no aplicación.

A partir de la fecha de la comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no

aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificadas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo,

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la progresiva recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Capítulo XIV.

Comisión paritaria.

Artículo 71. Comisión paritaria.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente que será a la vez designado por las partes, y cuatro vocales designados por cada una de las partes que negociarán el presente convenio, y de entre los miembros de la comisión negociadora. Para que esté válidamente constituida requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada una de las partes siendo indispensable la presencia del Presidente.

La comisión paritaria del convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, y que entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.

2.º el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias para la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días hábiles. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una