

## **CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA vs ESTATUTO DE TRABAJADORES**

Busca en el Convenio Colectivo de tu sector (Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de A Coruña) las siguientes cuestiones y, en los casos que así se indique, compáralos con lo indicado al respecto en el Estatuto de los Trabajadores:

### **1) Ámbito personal.**

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, excepto a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este convenio, en cuyo caso les será aplicable.

#### **DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del E.T., las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

a) Por la parte empresarial: Asociación de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de La Coruña, Asociación de Instaladores Eléctricos, Asociación de empresarios de Gas y Calefacción y Asociación de Talleres de reparación de Automóviles.

b) Por la parte social: MCA UGT Galicia y Federación Industria de CCOO Galicia

### **2) Ámbito territorial.**

Las normas de este convenio serán de aplicación en la provincia de A Coruña incluyendo a las empresas extranjeras siempre que sea más beneficioso que el del lugar de procedencia.

### **3) Ámbito funcional. Refleja el párrafo donde se incluye al sector de informática.**

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satélites, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y/o complementarias del Sector.

### **4) Ámbito temporal.**

Este convenio iniciará sus efectos a partir del 1 de Enero del 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019, entrando en vigor desde el momento de su publicación, excepto en material salarial que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del 2015, en los términos y condiciones pactados en el art. 38 que regula los incrementos salariales.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del convenio, se incorporarán al texto del mismo.

5) El contrato en prácticas: qué indica el convenio; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.

## SEGUN EL ET

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

## SEGUN EL CONVENIO

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

B) Contratos en prácticas: La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 85 % o del 95 % del salario asignado para su grupo profesional, grupo o nivel, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

E) Las empresas que contraten trabajadores a través de contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas) estarán obligadas a convertir un 40 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo, cuando se haya alcanzado el plazo máximo legal de duración de los mismos (2 años).

En los contratos en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con

trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5. Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

## **MEJORAS RESPECTO AL ET**

Un aumento de la retribución del sueldo con respecto al grupo profesional correspondiente. Empresas obligadas a convertir un 40% de los contratos formativos en contratos indefinidos de fomento del empleo. Periodo de prueba no mayor de un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

### **6) Contrato para la formación: duración, retribución y tiempo dedicado a la formación; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.**

#### **ET**

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el

aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas. Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado

## **CONVENIO COLECTIVO**

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores. La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más. Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad. Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria. El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. La retribución será la establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior y no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación. La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación. Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta. Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda

con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato

## **MEJORAS RESPECTO AL ET**

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad. Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria. El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo. La retribución será la establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior y no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

### **7) ¿En qué situaciones se puede utilizar la vía de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal?**

A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

### **8) Indemnización de los contratos no indefinidos. Indica la mejora del convenio respecto a lo expresado en el ET.**

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán a la finalización del contrato a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 16 días por año trabajado.

La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización de fin de contrato prevista legalmente en el art.49.1.c del ET, mejorada en su cuantificación, siendo esta exclusivamente su naturaleza. Esta indemnización no será aplicable en los casos de conversión del contrato eventual en indefinido.

### **9) Jornada de trabajo: qué indica el convenio; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.**

#### **ET**

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas

## **MEJORAS DEL CONVENIO COLECTIVO**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada laboral máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio. Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada. Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menos trabajo. La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral preestablecido en cada empresa. Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Empresa estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio. **NORMAS COMPLEMENTARIAS** En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en el que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el

tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal, locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en la que fueron contratados. Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

#### **10) Indica la duración del período de prueba establecida en el convenio colectivo.**

En los contratos en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5. Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba

#### **11) ¿Qué trabajadores tienen preferencia para no ser desplazados, según convenio?**

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.
- c) Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o a familiares.

#### **12) Refleja la indemnización compensatoria que estipula el convenio para los traslados.**

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y como máximo doce mensualidades

#### **13) Vacaciones: qué indica el convenio; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.**

##### **ET**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su

incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **MEJORAS RESPECTO AL CONVENIO**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 23 días hábiles entendiéndose por días hábiles a estos efectos, de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre; pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 periodos, 12 días serán a conveniencia del trabajador y 11 de la empresa. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el mencionado calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso que por necesidades del servicio el trabajador tuviese que disfrutar su período de vacaciones en fechas distintas a las establecidas tendrá derecho a una compensación económica de 100 euros.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no tuviesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de tenerse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá disminución en su retribución.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad o accidente no laboral, quedarán interrumpidas las vacaciones y continuará su disfrute en las fechas que, de común acuerdo, fijasen ambas partes.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones, regirá lo convenido en ámbitos inferiores y, de no existir, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

### **14) Señala el régimen al que están sujetos los ascensos según convenio.**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la Empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Tener desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto



que vaya a desempeñar.

f) La permanencia en el grupo profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso aplicando la discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se adjudicará al trabajador/a más antiguo. Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

**15) Permisos: qué indica el convenio; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.**

**ET**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior. Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. 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 por el nacimiento de hijo y por el 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 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.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este

cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

## **CONVENIO COLECTIVO**

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas

licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho: quince días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador. Un día natural si el matrimonio fuese de hermanos, hermanos políticos, hijos o padres.

b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, ampliándose a dos más si necesita realizar un desplazamiento al efecto o si el parto fuese por cesárea. En los casos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y nacimientos prematuros o que el neonato requiera hospitalización, regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos: tres días laborables. El trabajador o trabajadora tendrá derecho, a partir del día del hecho causante a los tres días laborables. No obstante, en caso de no hacer uso de dicho permiso a continuación del hecho causante, el trabajador o trabajadora tan solo podrá disfrutar de estos tres días, bien de forma continua o alterna, a su elección mientras dure la enfermedad grave u hospitalización. En ambos casos podrán ampliarse hasta dos días más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por este motivo.

d) Por fallecimiento de cónyuges e hijos, tres días laborables. Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que se ampliarán a cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año, pudiendo ser utilizadas esas horas para acompañar a los hijos en edad de recibir asistencia por médico pediatra (menores de 15 años), a los hijos mayores de edad dependientes por problemas de discapacidad, y a los padres y padres políticos discapacitados a cargo.

h) Por el tiempo necesario, en caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo. Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio que en las parejas de hecho que acrediten su situación.

También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá que hay desplazamiento, a efectos de los permisos, cuando el trabajador tenga que viajar fuera de la comunidad autónoma gallega.

## **16) Reducciones de jornada: qué indica el convenio; qué indica el ET; indica si hay mejoras del convenio con respecto a lo expresado en el ET.**

### **ET**

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad

## **CONVENIO COLECTIVO**

- a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

### **17) ¿En qué grupo profesional crees que estarías encuadrado con tu titulación? ¿Por qué?**

En el grupo 1 ya que tenemos la responsabilidad de realizar un programa o un tema de gestion informatico, de tal manera que lo tenemos que solucionar de la manera que nosotros mismos veamos mas conveniente. Es decir toda la responsabilidad de que esto suceda cae sobre nosotros mismos.

### **18) Incremento salarial. ¿Cuánto incrementa el salario fijado en convenio para los años siguientes a 2015?**

Parte desde el 2015 con un 0'5% mas, en 2016 un 1'6%, en 2017 hasta el 2019 en un 2%

### **19 Indica las dietas para el año 2022, teniendo en cuenta que a partir del 2017 se incrementan un 2% cada año. Calcula también el plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, y el plus de asistencia y puntualidad para el año 2022.**

#### DIETAS

Para el año 2022 la dieta se fijará como mínimo en 41,76 € si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. Y 50,13 € si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 16,70 €

#### PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD

En el año 2022 estos importes pasarán a ser de 8,06 €, 10,06 € y 12,10 € respectivamente.

#### PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Para premiar la asistencia y la puntualidad se establece un premio o plus para todas las categorías en 2015 de 4,40 € por día efectivo de trabajo. Este importe para 2022 será 5,03 €.

### **20) Importe de pagas extraordinarias.**

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días

**21) Retribución de las horas extraordinarias. Indica si hay mejoras en el convenio con respecto a lo expresado en ET.**

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente en función de la clasificación siguiente:

· Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

COEFICIENTE=1,60 Fórmula de cálculo H.E.= ----- (R.T.A. / H )x 1,60

· Horas extraordinarias realizadas en festivos:

COEFICIENTE=1,75 Fórmula de cálculo H.E.= ----- (R.T.A. / H )x 1,60

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual en la que estarán incluidos el salario base, plus de asistencia y complemento personal, en su caso, así como las pagas extraordinarias.

**22) Incapacidad temporal. Indicas las mejoras del convenio con respecto a lo expresado en la Ley General de la Seguridad Social.**

Cuando el trabajador se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.

**23) Búsqueda de tu grupo profesional. Localiza la tabla salarial e indica el salario que te correspondería en virtud de tu grupo profesional. Actualízalo, sabiendo que a partir del 2017 sube un 2% cada año.**

27.002,49 € en 2016

27.542,54 € en 2017

28.093,39 € en 2018

28.655,26 € en 2019

29.228,36 € en 2020

29.812,82 € en 2021

30.409,08 € en 2022

**24) Indica qué calificación da el convenio a estos tipos de faltas y qué posibles sanciones se pueden poner:**

**- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa.**

Es una falta grave y traera una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

**- La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.**

Esta considerado como una falta leve, por lo tanto seria una amonestacion por escrito.

**- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.**

Esta considerado como una falta muy grave, por lo tanto se puede hacer una amonestacion por escrito, una suspension de empleo y sueldo de 21 a 60 dias o incluso puede llegar al despido.