



Administración Autonómica

NÚMERO 2025035114

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

MODIFICACIÓN Convenio Colectivo de la empresa VERIDATA, S.L

MODIFICACIÓN Convenio Colectivo de la empresa VERIDATA, S.L

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa **VERIDATA, S.L. (código de convenio 18100962012017)**, de fecha 16 de mayo de 2025, en el que se acuerda la Modificación del citado Convenio, presentado el 7 de mayo de 2025, por el que se aprueba la inclusión del artículo 41 "Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios", de conformidad con el artículo 90 y concordantes Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713 / 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.
Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

ACTA DE ACUERDO

En la ciudad de Granada, a 16 de mayo del 2025

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, del personal trabajador de la entidad VERIDATA, S.L., constituida por:

Por parte de la Dirección:

- D. Francisco Suez López
- D. Ignacio Carlos Osuna Pozo

Por parte de los trabajadores:

- D. Alberto Rodríguez Rodríguez
- D. Francisco de Asís Contreras García

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficientes para la presente negociación del Convenio Colectivo y después de la aprobación y ratificación, por parte de los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, se procede a dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad la inclusión del artículo 41 "*Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios*".

El texto de dicho artículo es firmado en todas sus páginas, quedando un ejemplar del mismo unido a dicha acta. Asimismo, se autoriza a la representación empresarial para gestionar su registro y depósito donde proceda.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levantó el Acta haciendo constar en la misma los acuerdos alcanzados, y siendo firmada por todos los comparecientes.

NOMBRE
Francisco Sueza López
Ignacio Carlos Osuna Pozo
Alberto Rodríguez Rodríguez
Francisco de Asís Contreras García

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO EMPRESARIAL VERIDATA S.L.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 31 de diciembre de 2022 expiró el convenio de empresa de la mercantil Veridata SL, vigente hasta dicha fecha. Convenio que según su cláusula cuarta quedaba automáticamente prorrogado, por un año, si previamente no se denunciaba con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento.

A pesar de que dicha denuncia no se produjo ni dentro, ni fuera de plazo fijado en el artículo 4, la mercantil, junto con los representantes de los trabajadores han decidido actualizar el convenio que rige las normas de colaboración entre la empresa y sus trabajadores con el objetivo de actualizar y definir con mayor concreción las tablas salariales correspondientes a los diferentes perfiles que componen los distintos departamentos de la compañía.

Esta realidad es debido a la singularidad de los servicios que realiza Veridata SL, ya que es una empresa que sin ser los únicos servicios que ofrece, está especializada en dar servicio de facturación de recetas y desarrollos de sistemas de receta electrónica que obliga a capacitar personal de diferentes perfiles y formación en función de la actividad a la que se destinen dicho personal.

La singularidad de la actividad de la compañía obliga a esta a la redacción de un convenio propio que plasme en sus tablas salariales esa conjunción de diferentes perfiles, ya que en la actualidad no hay ningún convenio vigente que regule la actividad de la compañía en sus diferentes áreas de servicio.

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Veridata, S.L. dentro del territorio de la Provincia de Granada.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a todo el personal empleado por cuenta ajena que presta sus servicios en la empresa Veridata S.L., mediante contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo sucesivo se emplea el término "trabajadores" para designar a las mujeres y los hombres comprendidos en el ámbito personal de este Convenio que garantiza su igualdad en derechos y obligaciones y la no discriminación por razón de sexo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Veridata S.L y los trabajadores que presten sus servicios en el mismo.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA.

- El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo será del 1 de enero 2023 al 31 de diciembre de 2028, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.
- El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento.
- Denunciado el Convenio las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.
- Denunciado el Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor, con carácter general, su contenido normativo y obligacional.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CONDICIONES MÍNIMAS Y RESPETO DE CONDICIONES CONTRACTUALES.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y por ello en el caso de que la Jurisdicción competente anulara alguno de sus pactos, la Comisión Negociadora, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la resolución judicial, procederá a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando vigente en todo caso, el resto del Convenio hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

Los contenidos del presente Convenio tendrán el carácter de mínimos y, en consecuencia, respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando el personal contratado a la entrada en vigor del mismo, en virtud de pactos individuales suscritos entre la empresa y su personal.

ARTÍCULO 6.- REMISIÓN.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica, de Libertad Sindical y en todas aquellas otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 7. - COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres vocales de la empresa y tres de los trabajadores, nombrados en cada caso por los órganos de representación firmantes del presente convenio.

7.1 Funciones de la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria son las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
2. Conciliación, en todas aquellas cuestiones que sean sometidas, voluntariamente por las partes, tanto en los conflictos colectivos como individuales, derivadas de la aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos laborales, así como la jurisdicción social.
3. Proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales, en relación con los niveles económicos fijados en el presente convenio, así como conocer las reclamaciones que afecten a dicha materia.

7.2 Descripción del procedimiento de reunión de la comisión paritaria.

Cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación solicite la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria.

La Comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de la reunión.

7.3 Constitución de la comisión paritaria.

En el plazo de 15 días naturales después de la firma del convenio, las partes firmantes designaran a los miembros de la Comisión Paritaria.

CAPITULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACION

ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 9.- PERÍODOS DE PRUEBA

1. La contratación a prueba se regirá por lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. La contratación de nuevo personal no se considerará efectuada a título de prueba, salvo que así se hiciera constar por escrito en el contrato.
3. La duración del periodo de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
 - a. Grupo I y II: 180 días.
 - b. Grupo III y IV: 90 días.
 - c. Grupo V: 60 días.
 - d. Grupo VI: 24 días.
4. En los contratos de duración determinada la duración del periodo de prueba no excederá de un tercio de la duración total del contrato.

ARTÍCULO 10.- PREAVISO DE CESE POR EL PERSONAL

1. El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
 - a. Grupo I y II: noventa días.
 - b. Grupo III y IV: treinta días.
 - c. Grupo V y VI: quince días.
2. En los contratos de duración determinada, el preaviso de baja anticipada quedará reducido a la mitad de la duración establecida en el presente artículo en los casos del Personal Titulado Superior y Técnico, y a siete días en los casos del Personal Auxiliar, Administrativo y Subalterno.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal el importe de un día de salario por cada dos días de retraso en el aviso.
4. Al finalizar el plazo de preaviso, la empresa vendrá obligada a liquidar las retribuciones de carácter fijo que puedan calcularse hasta ese momento, con el correspondiente prorrateo de las mismas. Los conceptos salariales variables se harán efectivos en las fechas de su devengo.
5. El incumplimiento de la obligación establecida en el párrafo anterior llevará aparejado el derecho del personal a ser indemnizado con el importe de salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora y se regularán por lo establecido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.- CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

1. Los contratos formativos por la obtención de la práctica profesional se regularán por lo establecido en el Artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los siguientes párrafos.
2. El personal que ostente la titulación de Licenciado o Graduado y que sea contratado para prestar sus servicios en la empresa, tendrá que ser encuadrado en el grupo profesional de Personal Titulado Superior. Quienes ostente el resto de las titulaciones que habilitan para celebrar este contrato deberán ser encuadrados en el grupo profesional que les corresponda, de acuerdo con las funciones que realicen y el nivel de estudios cursado.
3. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 60 por 100 de las cantidades que figuren en las tablas salariales para el grupo o subgrupo profesional objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 13.- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

1. Los contratos de trabajo fijos discontinuos se regularán por lo establecido en el Artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. El llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:
 - a. Todas las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo serán llamadas, dentro del periodo o de los periodos establecidos en su contrato, en función de las cargas de trabajo y las jornadas y/o los horarios necesarios para la cobertura de los mismos.
 - b. El llamamiento deberá realizarse por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada (email, sus Whatsapp o el medio que se acuerde entre ambas partes), con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de siete días naturales al inicio de la actividad. En caso de que el preaviso sea inferior, si la persona trabajadora lo acepta será válido.
 - c. La persona trabajadora dispondrá de hasta cinco días naturales para realizar la contestación. Dicho plazo empezará a contar desde la fecha de envío de la notificación remitida a la dirección de correo electrónico o teléfono facilitados por la persona trabajadora, según los datos aportados en el momento de la contratación o posterior actualización, siendo responsabilidad de la persona trabajadora mantener sus datos de contacto actualizados en todo momento.
 - d. En el supuesto de que la persona trabajadora comunicase su voluntad de no incorporarse al trabajo, o bien no constase respuesta en plazo, así como en el supuesto de que no compareciese en el trabajo en el lugar y hora indicado, y no justificase debidamente dicha ausencia, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la empresa.

ARTÍCULO 14.- ASCENSOS.

1. El ascenso es la promoción, con carácter permanentemente, del personal a un grupo o subgrupo profesionales superior diferente del desempeñado con anterioridad.
2. El ascenso se efectuará mediante la valoración de la formación y los méritos del personal, toando como referencia las siguientes circunstancias:
 - a. Titulación adecuada (en su caso).
 - b. Valoración académica (en su caso).
 - c. Conocimiento del puesto de trabajo.
 - d. Historial profesional.
 - e. Desempeño de funciones de una categoría profesional superior.
 - f. Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.
 - g. Asistencia a cursos impartidos u organizativos por la Comisión Paritaria de Formación, Promoción Profesional.

CAPÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 15.- JORNADA LABORAL ORDINARIA Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

1. La jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de 40 horas semanales y 1800 horas anuales (Estatuto Trabajadores Art. 34)
2. La distribución de la jornada se regirá por lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
3. Debido a las características de la empresa, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta que todos los días del año son laborables, a efectos de los servicios prestados a las Oficinas de Farmacia, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.
4. En el caso de realizarse una jornada continuada superior a seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
5. Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura de los servicios ofrecidos por la mercantil.

ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL

1. En el primer trimestre del año se confeccionará en la empresa, con carácter obligatorio, un calendario laboral en el que se deberá establecer la distribución de la jornada anual, así como la fecha de disfrute de las vacaciones del personal.
2. La aprobación del calendario laboral, que quedará expuesto permanentemente dentro del recinto de la empresa en lugar visible, deberá llevarse a cabo mediante acuerdo expreso entre la empresa y su personal. En caso de desacuerdo corresponderá su elaboración al empresario.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES.

1. Las vacaciones anuales retribuidas se regularán por lo establecido en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes.
2. El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará anualmente de treinta días ininterrumpidos de vacaciones retribuidas, o la parte correspondiente, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando, para el disfrute de este descanso.
3. En caso de disfrutarse en periodos inferiores a los 30 días se podrán distribuir de la siguiente manera: 15 días ininterrumpidos y 15 días de libre elección por el trabajador, siendo comunicados con suficiente antelación el mismo y de acuerdo con la empresa.
4. Estas vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en los meses de verano y navidades. En el caso de que no se disfrutaran en (los meses comprendidos entre mayo y octubre), el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.
5. El disfrute de las vacaciones en periodos distintos a los especificados sólo podrá hacerse a petición individual de cada trabajador interesado, con acuerdo por parte de la Empresa, que deberá comunicar por escrito esta incidencia a la Representación de los Trabajadores.
6. En caso de no llegarse a un acuerdo, se tendrán en cuenta los criterios prioritarios de las necesidades familiares y de antigüedad al servicio de la empresa.
7. 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 18.- PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- A. Matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Por nacimiento de hijos: Cinco días.
- C. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- D. Un día por traslado del domicilio habitual.
- E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- G. 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.
- H. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional.

- I. El tiempo necesario para acudir al médico.
- J. Cuantos permisos retribuidos; sean necesarios para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.
- K. El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.
- L. Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Se entiende que existe pareja de hecho, siempre que antes de la solicitud del permiso se haya acreditado ante la Jefatura de Recursos Humanos su existencia. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

ARTÍCULO 19.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los Empleados que lleven como mínimo un año en la Empresa, tendrán derecho a solicitar dos permisos al año sin sueldo, por un máximo de diez cada uno, con un intervalo entre ambos de seis meses y tendrán que otorgarlos la Empresa, salvo que resulte factible por notorias necesidades del servicio.

19.1 Condiciones para el disfrute.

Las solicitudes de los permisos deberán ser formalizadas por los trabajadores mediante la presentación del impreso correspondiente ante la Empresa al menos con una semana de antelación al inicio de su disfrute, excepto por causas suficientemente justificadas.

En los supuestos de permisos y reducciones de jornada no contemplados en este artículo será de aplicación lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS.

20.1 El trabajador que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en la Organización, por haber sido elegido en los órganos políticos, solicitara excedencia forzosa al organismo en el que este adscrito, mientras dure el cargo, según lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

20.2 Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año.

20.3 El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la misma.

20.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

20.5 El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por su, Organismo, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los supuestos recogidos en los puntos 20.2 y 20.3 de este artículo, el trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO CUARTO: POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 21.- SISTEMA RETRIBUTIVO:

1. Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y complementos al puesto de trabajo.
2. El salario base es la percepción económica que percibe cada trabajador en función del grupo profesional y nivel salarial en el cual está encuadrado.
3. El salario base en jornada normal; será el que figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta en el anexo I.

ARTÍCULO 22.- PAGO DE SALARIO.

1. Los salarios serán distribuidos en doce pagas mensuales consistentes en treinta días de salario del convenio.
2. La liquidación y el pago del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que se observarán todos los conceptos devengados por el trabajador.

ARTÍCULO 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. El personal comprendido en este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir, como complemento retributivo de vencimiento superior al mes, dos pagas extraordinarias de igual cuantía que el salario base mensual.
2. Las pagas extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

ARTÍCULO 24.- INCREMENTOS SALARIALES Y CLÁUSULAS DE REVISION SALARIAL.

1. Con efectos de 1 de enero de 2023, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2022 se incrementarán en un 4 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en la tabla de retribuciones del Anexo I de este Convenio Colectivo.
2. Para el año 2024, los conceptos salariales recogidos en las tablas de retribuciones para el año 2023 se incrementarán en un 3,5 por 100 para todos los grupos y subgrupos profesionales, según figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.
3. La revisión salarial anual de los años correspondientes a 2025, 2026, 2027 y 2028 se negociará cada año en función de la evolución del IPC interanual.
4. No teniendo obligación de aplicar dicha subida a las nóminas que estén por encima del salario base fijado en dichas tablas.
5. Las revisiones anuales y los abonos en nómina se llevarán a cabo dentro del primer mes de cada año.

ARTÍCULO 25.- DIETAS Y KILOMETRAJES

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular. Y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 53,34 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 26,67 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado período coincida con el periodo de pausa para comer incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta comida queda fijada en 9 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique en centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de Kilometraje se establece en 0,19 euros por Kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando como consecuencia de las necesidades de trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

ARTÍCULO 26.- INCAPACIDAD TEMPORAL

1. En los supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.
2. Si el personal no fuese acreedor a las prestaciones de incapacidad temporal por no tener cubierto el período mínimo de carencia exigido para cada supuesto, la empresa no vendrá obligada al abono de complemento alguno.
3. Serán retribuidas las ausencias del personal para acudir a consultas médicas, siempre que sea para atender su propio estado de salud. La persona trabajadora vendrá obligada a avisar a la empresa con la suficiente antelación y a presentar el oportuno justificante expedido por el facultativo que le haya atendido, así como a emplear para la consulta el tiempo mínimo imprescindible.

CAPÍTULO QUINTO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 27.- CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN**

23.1 A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en el conjunto de la empresa. Dicha ordenación jurídica se traduce en la definición de los conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

23.2 La clasificación se realizará en categorías y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras. El grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO SEXTO: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 28.- SALUD LABORAL

A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del presente Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y normas de desarrollo posterior.

ARTÍCULO 29.- PROTECCION AL EMBARAZO.

30.1 La evaluación de los riesgos, deberá de comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incluir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

30.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

30.3 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 30.- RIESGOS PSICOSOCIALES.

Las partes signatarias de este Convenio adoptan el compromiso de velar porque en el ámbito de la empresa exista un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y en concreto para el acoso sexual o laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO: POLÍTICAS DE DESARROLLO SOCIAL

ARTÍCULO 31. AYUDA A ESTUDIOS.

Se crea una ayuda de estudios de 30 euros anuales por cada hijo de los trabajadores, cuyas edades están comprendidas (entre los 4 y 15 años, a la entrada en vigor del presente Convenio. Esta ayuda se aplicará a los hijos, mayores de 15 años, de los trabajadores, siempre que justifiquen que están efectuando estudios de Formación Profesional, Bachiller o superiores. Para los que cursen estudios universitarios la ayuda se establece en 180.31 euros anuales.

Dichas ayudas serán abonadas por la Empresa, el día 1 de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 32. DECLARACIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no, discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

ARTÍCULO 33. CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a este de un instrumento adecuado para que las empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, conviene también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.12 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y 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 ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A tal efecto se establece el siguiente procedimiento:

Comunicar a los representantes de los trabajadores, su intención de inaplicar determinadas condiciones de trabajo, abriéndose el periodo de consultas, no superior a quince días, establecido en la legislación vigente.

La interlocución en el periodo de consultas será con los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, o en caso de no existir estos, con la comisión designada por los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, o una comisión de igual número de componentes designados por los sindicatos más representativos en el sector.

La Dirección de la empresa deberá entregar a los Representantes de los Trabajadores la documentación necesaria y suficiente que justifique la medida.

La empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34.- 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. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 35.- CONSIDERACIONES ESPECIALES.

La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

ARTÍCULO 36.- 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 44.
- 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 37.- 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 38.- 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 39.- 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 40.- ANULACIÓN DE NOTAS DESFAVORABLES Y PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

- 1.- 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.
- 2.- 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 41.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. Compromiso por la igualdad y no discriminación.

En el marco de principios y valores de un Estado social y democrático, destaca la defensa de la dignidad, la ciudadanía y la salvaguarda de la integridad física y moral de las personas. Así, la igualdad de trato y no discriminación ocupa un lugar prioritario en la legislación europea y española.

En nuestro país, se ha avanzado en legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBI, a través de la incorporación a nuestra legislación estatal de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El acoso supone un atentado contra la seguridad, la dignidad y la salud de las personas y se ha instalado en las relaciones laborales, lo que ha precisado que dicha Ley incorpore la necesidad de establecer normativa en las empresas para la prevención y eliminación de las conductas de acoso.

La concienciación y la colaboración son esenciales para impedir y perseguir este tipo de comportamientos.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa Veridata, S.L.

Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

Queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada falta muy grave.

La política de la empresa se rige por la tolerancia cero ante el acoso.

2.- Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También será de aplicación a las personas trabajadoras de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

Así mismo será de aplicación a las personas que tengan relación con la empresa, en razón de su trabajo: clientes, proveedores o servicios externos.

Se dará a conocer a las empresas colaboradoras, suministradoras y a proveedores, para que manifiesten su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección pro acoso LGTBIfóbico.

3.- Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como

se entregará una copia a todas las nuevas incorporaciones.

4.- Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.
- d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de la persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendiente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a a jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5.- Prevención

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermediarios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral de tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

- 1- Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- 2- Comunicación: no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
- 3- Reputación: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
- 4- Discreción en la reprensión: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
- 5- No arbitrariedad: queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
- 6- Uniformidad y equidad: la aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
- 7- Evitación de hostigamiento: se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas o impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

6.- Denuncia.

Podrá presentar la denuncia:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- e) Denuncias anónimas: como norma general, se atenderán denuncias anónimas, en las que no pueda identificarse a la persona denunciante. En caso de recibir una denuncia de estas características, la Comisión podrá realizar, si lo considera necesario en función de la gravedad de los hechos denunciados, las pesquisas o recopilación de información que crea necesaria en el centro de trabajo o departamento donde supuestamente han ocurrido los hechos, siempre que se conozca a partir de la información facilitada en la denuncia. Si tras esa investigación, no es posible identificar claramente a los sujetos implicados en los hechos trasladados, la Comisión trasladará un informe a la Dirección de la empresa manifestando su decisión de cerrar el caso o plantear alguna medida de prevención o seguimiento, si así lo considera. En la denuncia debe constar siempre la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia. Hay que dejar claro todas las vías para hacer llegar las diferentes denuncias. La vía establecida para hacer llegar las diferentes denuncias es a través del email **plan.igualdad@veridata.es**

7.- Comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso sexual y por razón de sexo del colectivo LGTBI. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembro de esta comisión serán fijas.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

Las funciones de la Comisión Instructora son, recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir. Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarias. Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes. Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas. Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

8.- Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia por las personas instructoras.

El canal de denuncia podrá ser escrito, verbal, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, pero no siendo siempre necesario cuando la denuncia se haya activado por el canal ético o anónimo de la empresa, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones, o mediante el correo plan.igualdad@veridata.es al que solo tiene acceso la persona instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión Instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quien dirigirse. Si la víctima o víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de las personas trabajadoras, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora. En ese momento, se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen. Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se

llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de las personas trabajadoras, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

9.- Finalización

Finalizada la instrucción, la comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

10.- Seguimiento

Medidas de restauración del daño a la víctima.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, delitos o conductas inapropiadas contra la integridad moral y la libertad sexual, el CAAS propondrá a la Dirección de la Empresa la adopción de las siguientes medidas restaurativas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona afectada, e estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona afectada, para que no sufra ningún tipo de presión, consecuencias o revancha.

Deberán ser tenidos en cuenta los derechos enunciados en el art. 38 de la LO 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual: "Las trabajadoras víctimas de violencia sexuales tendrán derecho [...] a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, a la extinción del contrato de trabajo y a la consideración de ausencias justificadas, aquellas que sean motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales".

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

11.- Máxima divulgación

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que pueda afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.

Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

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

CATEGORIA PROFESIONALES	EUROS AL MES	EUROS AL AÑO
Grupo I Equipo directivo		
Director de desarrollo de software	2.100 €	29.400 €
Director Operativo	2.000 €	28.000 €
Director de Innovación	1.900 €	26.600 €
Director comercial	1.900 €	26.600 €
Director de desarrollo de negocio	1.800 €	25.200 €
Gerente	1.800 €	25.200 €
Grupo II Departamento de desarrollo de software		
Área I: Programación		
Junior Software Programmer	1.080 €	15.120 €
Middle Software Programmer	1.300 €	18.200 €
Senior Software Programmer	1.400 €	19.600 €
Expert Software Programmer	1.500 €	21.000 €
Principal Software Programmer	1.650 €	23.100 €
Coordinador departamento	1.857 €	25.998 €
Área II: Diseño de producto		
Junior Product Design	1.080 €	15.120 €
Middle Product Design (Técnico UX/UI)	1.300 €	18.200 €
Senior Product Design (Diseñador UX)	1.400 €	19.600 €
Expert Product Design (Analista Funcional)	1.500 €	21.000 €
Principal Product Design	1.650 €	23.100 €
Area III: Gestion de proyectos		
Junior Product Owner	1.080 €	15.120 €
Middle Product Owner	1.643 €	23.002 €
Product Owner	1.500 €	21.000 €
Scrum Master	1.650 €	23.100 €
Coordinador departamento	1.857 €	25.998 €
Grupo III Departamento de gestión administrativa y comercial		
Área I: Gestión		
Auxiliares administrativo	1.080 €	15.120 €
Técnico administrativo segunda	1.080 €	15.120 €
Técnico administrativo de primera	1.286 €	18.000 €
Coordinador de departamento	1.500 €	21.000 €
Área II: departamento de marketing y comercial		
Técnico marketing digital	1.080 €	15.120 €
Técnico social media	1.080 €	15.120 €
Comercial	1.500 €	21.000 €
Comercial de zona	2.000 €	28.000 €
Gerente de cuenta	1.500 €	21.000 €
Coordinador de departamento	1.500 €	21.000 €
Grupo IV Departamento de soporte		
Junior support technician	1.080 €	15.120 €
Middle support technician	1.311 €	18.354 €
Senior support technician	1.500 €	21.000 €
Expert support technician	1.650 €	23.100 €
Coordinador de departamento	1.857 €	25.998 €
Grupo V Departamento de digitalización y gestión		

documental		
Peones y mozos de almacén	1.080 €	15.120 €
Oficial de almacén y conductores	1.300 €	18.200 €
Operador de escáner	1.080 €	15.120 €
Grabador de datos	1.080 €	15.120 €
Oficial de primera	1.350 €	18.900 €
Oficial de segunda	1.250 €	17.500 €
Coordinador de turno	1.500 €	21.000 €
Grupo VI Subalternos		
Mantenimiento instalaciones	1.080 €	15.120 €
Limpiadores	1.080 €	15.120 €