

**VIII.- Convenio colectivo de trabajo, de ámbito autonómico de Catalunya para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados, y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros años 2023 al 2025**

**Capítulo I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1 Ámbito funcional**

El presente convenio colectivo obliga a las empresas comerciales y de servicios y las personas trabajadoras en ellas empleadas dedicadas a cualquier tipo de manipulado del producto final propiedad de terceros para facilitar y optimizar su presentación para el punto de venta.

A título de ejemplo se entiende por manipulado de un producto para su presentación para el punto de venta las actividades de empaquetado, envasado, enfajado, emblistado, encolados, etiquetados, marcajes, direccionados, creación de packs promocionales, montaje y relleno de expositores, creación de unidad de venta y/o consumo, ensobrado, en plástico, cartón u otros materiales.

Se excluyen expresamente de la aplicación del presente convenio todas aquellas empresas que el objeto social escriturado o actividad principal no se ajuste a la definición de las actividades más arriba indicadas, y especialmente las que desarrollen las actividades que la Ley 16/1987 de ordenación de los transportes terrestres, llama como "auxiliares y complementarias del transporte de mercancías" en su artículo 1.3, esto es:

*«(...) las desarrolladas por las agencias de transportes, los transitarios, los operadores logísticos, los almacenistas-distribuidoras y las estaciones de transporte de viajeros y centros de transporte y logística de mercancías por carretera o multimodales. Asimismo, tendrá esta consideración el arrendamiento de vehículos de carretera sin conductor.»*


Para la definición concreta de las referidas actividades también se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

Las partes signatarias del convenio son:

Por la parte social los sindicatos Comissions Obreres de Catalunya y el sindicato Unió General de Treballadors Por la parte empresarial el Gremi d'Envasadors i Manipuladors de tota Classe de Productes.


**Artículo 2 Ámbito territorial**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que,



comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en Cataluña, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho territorio autonómico.

### Artículo 3 Ámbito personal



Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores y las trabajadoras incluidos/as en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Se excluyen entre otros:

Los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.

El personal técnico/a al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios/as, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Los trabajadores y las trabajadoras autónomos/as que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a relación mercantil, con las empresas respectivas.



### Artículo 4 Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes negociadoras, independientemente de su publicación oficial.


Su duración será de tres años extendiéndose desde el día 1 de Enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025. Si bien sus efectos económicos, se aplicarán con fecha de efectos a partir del 1 de Julio de 2023.

Los atrasos se pagarán en el plazo máximo de tres meses a partir de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat sin perjuicio de que las empresas decidan hacerlo sin necesidad de esperar a dicha publicación.



### Artículo 5

#### Denuncia



La denuncia del convenio por cualquiera de las partes se efectuará entre los 90 y 30 días antes de la finalización de su vigencia. Una vez denunciado, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido hasta que no se alcance acuerdo en la negociación y sea sustituido por otro.

## Artículo 6

### Prórroga

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio dentro del plazo establecido, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales.

## Artículo 7

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

## Artículo 8

### Condiciones más beneficiosas

Se respetarán como derechos adquiridos ad personam, las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

## Artículo 9

### Compensación-Absorción

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras



causas.

3. Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución sólo tendrán eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

4. El complemento de "ad personam" derivado de la adaptación al presente convenio de anteriores estructuras y conceptos salariales que pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras con anterioridad a formar parte de su ámbito funcional, no será absorbible ni compensable en ningún caso.



**Artículo 10**

**Vigencia de los Convenios de otro ámbito**

Los Convenios de cualquier otro ámbito que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, mantendrán su vigencia en todo su contenido.



**Capítulo II**

**Organización del trabajo**








**Artículo 11**

**Dirección y control del trabajo**

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en su consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

- 
- UGT FICA*
- 
- Sindy Lima*
- 
- Manuel Romero*
- 
- a) Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal cuanto a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.
- e) La fijación de los índices de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
- f) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.



g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos tarifas a las condiciones que resulten del cambio de método operativos, proceso de fabricación, cambios de materiales máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

i) El personal afectado por cambios de organización del trabajo, que conlleven modificaciones en cantidades a devengar por sistemas de primas o incentivos, mantendrá durante tres meses, como mínimo el promedio de retribución de los tres meses anteriores en ese concepto.

j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores y las trabajadoras, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.

k) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.

l) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

m) Las obligaciones del empresario son:

Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores y las trabajadoras en jornada normal.


Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, con la máxima antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Limitar, como máximo de diez semanas, la experimentación de las nuevas normas o sistemas, referidos en al apartado anterior.

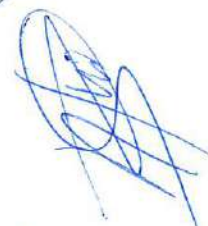


## Artículo 12

### Deberes y derechos del trabajador y de la trabajadora.



1. El trabajador y la trabajadora está obligado/da a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente/a que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.



2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador y la trabajadora prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario/a de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.



3. El trabajador y la trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus jefes/as directos de los entorpecimientos que observe en la

realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes los trabajadores y las trabajadoras vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario/a en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador y la trabajadora está obligado/a a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

7. Ser consultados/as a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

### Capítulo III

### Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 13

#### Definición de los niveles profesionales

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en el sector.

#### Grupo profesional 1 Criterios generales

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar, ESO o certificado de escolaridad o similar.

#### Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

A. Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.

- k. Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.
- L. Operaciones manuales bajo supervisión de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que requieran control de calidad.

### Grupo profesional 3 Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

#### Formación

Titulación de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a ESO, EGB o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios/as de puestos incluidos en los niveles 1 y/o 2. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.
- B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar,)
- C. Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios/as a su cargo.
- D. Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- E. Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- F. Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- G. Comercial .
- H. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros/as.
- I. Tareas de transporte y palatización, realizadas con elementos mecánicos.
- J. Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, que impliquen atención personal. Funciones de pago y cobro a domicilio. Pudiendo precisar dichas tareas la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A. Si requiere permiso de clase superior, se clasificará en el nivel 4.
- K. Cocinera/o.

### Grupo profesional 4 Criterios generales

B. Actividades manuales, envasados, etiquetajes, etc.

C. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que no requieran control de calidad.

D. Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos, citándose a modo de ejemplo la precintadora manual..

E. Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.

F. Tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias, y otras tareas subalternas.

G. Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

### Grupo profesional 2 Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que ya exigen conocimientos profesionales y de un periodo de adaptación.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a Graduado Escolar, ESO o FP1.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

A. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación.

B. Actividades en producción que exijan una especialización y/o habilidad.

C. La operatoria y alimentación de máquinas de reproducción de documento, impresoras, etc.

D. Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.

E. Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.

F. Introdutores de datos y tratamiento de textos básicos.

G. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

H. Telefonista/recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.

I. Vendedor/a sin especialización.

J. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples



Trabajos de ejecución autónomo que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores y de las trabajadoras encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados/as por otro/a u otros/as trabajadores/as.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a ESO, BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

#### Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1, 2, o 3. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales elevados.

B. Actividades de oficios industriales con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y para programar su ejecución con práctica total y completa de su cometido, con colaboración o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

C. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

D. Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos (albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con ayuda o no de otros puestos de trabajo. Sus conocimientos deben ser generales.

E. Actividades que consisten en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios complementarios derivados de las anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculo de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa laboral, de la referente a cotización y pago de prestaciones a la seguridad social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los niveles inferiores.

F. Actividades que con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los niveles inferiores, consistan en :

. Valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos, gestión comercial etc. suministros con la responsabilidad de su tramitación completa.

. Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Redacción de la correspondencia.

- Cálculo de los precios y escandallos.


A. Telefonista/Recepcionista y tratamiento de textos, con idioma



extranjero.

B. Operador/a de ordenador

### Grupo profesional 5 Criterios generales




Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.


Formación Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a BUP o FP2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### Ejemplos


En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:



A. Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.




B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios/as a su cargo.



C. Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

D. Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.

E. Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios/as de los niveles inferiores y/u oficios clásicos.



F. Programador/a de informática actividad que consiste en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando, los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.




G. Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.

H. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

I. Vendedores/as especializados/as o técnicos/cas.





### Grupo profesional 6 Criterios generales



Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación



Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios/as a su cargo.

B. Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

C. Funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

D. Analista de aplicaciones informáticas.

E. Funciones técnicas o profesionales que consisten en colaborar con aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

F. Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

G. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

H. Inspectores/as o supervisores/as de la red de ventas, etc.

I. Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo/a y/o de la red de ventas.



Grupo profesional 7 Criterios generales

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices

generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al nivel 0 a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- A. Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- B. Dirección y análisis de sistemas de informática.
- C. Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos.
- D. Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- E. Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- F. Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- G. Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- H. Coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- I. Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- J. El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- K. La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc...
- L. Analizar las condiciones ergo dinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política industrial, financiera o comercial.

Altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en toma de decisiones o participan en su elaboración, desempeñan las divisiones, niveles, fabricas, plantas etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

#### Artículo 14

##### Movilidad funcional

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser destinados/as a otro puesto de su mismas funciones o grupo profesional, cuando las necesidades de organización u producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

Trabajos de categoría superior: La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a los trabajadores y las trabajadoras, a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses siempre y cuando la persona trabajadora no salga de su área funcional o, en otro caso de tres meses ininterrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución, a trabajadores o trabajadoras con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de seis meses en el caso de no haber salido de su área funcional o de tres meses en el resto de supuestos, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.


La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o nivel superior será la correspondiente a la misma.

Trabajo de nivel inferior: Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador o a una trabajadora a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

Salvo en casos excepcionales de los que se informará a la representación legal de los trabajadores/as, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Así mismo evitarán las empresas reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo trabajador o a una misma trabajadora.


Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador o de la



trabajadora, se podrá asignar a éste/a la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.


## Artículo 15

### Movilidad geográfica




Afecta a los siguientes casos:


#### a) Traslados



Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.


Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrá efectuarse:

- 
1. Por solicitud del interesado o la interesada.
  2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora.
  3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.



1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado o la interesada, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.




3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa previa consulta a la representación legal de los trabajadores en los términos recogidos en el art. 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.


En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador o la trabajadora el importe de los gastos justificados.



Los de locomoción del trabajador o la trabajadora y de los familiares que con él o con ella convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres.



La empresa facilitará al trabajador o la trabajadora alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.



No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador o la trabajadora.

En estos casos las empresas determinarán los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas.

Cuando el trabajador o la trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio, este tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

b) Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador o una trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores o trabajadoras hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores o las trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores o las trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por ese procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores/as.
- b) Personas con diversidad funcional.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador o la trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A: Hasta quince días.
- B: De dieciséis a treinta días.
- C: De treinta a noventa días.
- D: Más de noventa días.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
En el mismo municipio o municipio colindante	sp	sp	sp	sp
Dentro de la misma provincia	48	48	72	120

Dentro de la misma Comunidad autónoma y fuera de su provincia	72	96	96	120
Fuera de la Comunidad autónoma y dentro del Estado español	168	168	240	240

SP: sin preaviso

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a un mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores y las trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, en subvencionar los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana. Así como la adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador o la trabajadora, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

## Capítulo IV

### Contratación, ascensos y ceses

#### Artículo 16

##### Ascensos y promociones

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

#### Artículo 17

##### Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso



podrá exceder de seis meses para los/as técnicos/as titulados/as, ni de tres meses para los demás trabajadores y/o las trabajadoras en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras o de dos meses en la plantilla de 25 o más trabajadores y trabajadoras. El empresario/a y el trabajador y la trabajadora están obligados/as, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador y/o la trabajadora tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador y/o la trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador y/o la trabajadora durante el período de prueba, sólo interrumpirá el mismo si ello se pacta por ambas partes por escrito.

## Artículo 18

### Preaviso de cese

Los trabajadores y/o las trabajadoras que se propongan cesar en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador y/o la trabajadora consistente en la detracción en la liquidación que deba practicársele por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. La valoración de ese día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por el trabajador y/o trabajadora en los doce meses anteriores o período menor si su prestación de servicio no lo hubiera alcanzado.

Los días, para todo caso, se entenderán naturales.

## Artículo 19

### Contratación temporal

Los trabajadores y/o la trabajadora contratados/as por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores y/o las trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción regulado en los apartados 1 y 2 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores podrán tener la duración de hasta seis meses con las prevenciones contenidas en el apartado 5 del referido artículo 15,

pudiendo no obstante, en uso de la facultad conferida por la referida norma ampliarse dicha duración máxima hasta un año.

## Capítulo V

### Jornada

#### Artículo 20

##### Jornada laboral

La jornada anual será de 1752 horas de trabajo efectivo tanto en jornada partida como en jornada continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Dentro del número de horas mencionados no se entenderán comprendidos los periodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo. A estos efectos, el personal en régimen de jornada partida tendrá derecho al mismo número de minutos de descanso que el del personal en régimen de jornada continuada.
2. No obstante estos se mantendrán en su caso siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo pudiendo variarse su duración y/o recuperación por pacto entre empresas y la RLPT y en su defecto directamente con las personas trabajadoras-
3. Las ausencias al trabajo reguladas en el artículo 38 de este convenio o por disposición legal se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 21

##### Distribución de la jornada

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de sus Delegados/as de personal o Comité de empresa, el horario más adecuado a sus necesidades; debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes, se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

#### Artículo 22

##### Finalización e iniciación de las tareas

Los trabajadores y/o las trabajadoras asignados/as a recepción y expediciones de materiales se comprometen, en casos excepcionales, a iniciar las tareas antes o a finalizar la tarea comenzada cuando no

tengan continuación de turno.

### Artículo 23

#### Prolongación de la jornada

Cuando en una empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, respetando el plazo de preaviso que en cada momento pueda establecer la legislación vigente en la materia, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas salvo en el supuesto recogido en el artículo 16 del presente convenio.

Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

Todo el personal, por categoría o puesto de trabajo debe, rotar por igual, para lo cual se llevara un estadillo de seguimiento que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Previo justificación suficiente de la existencia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo convenido:

Quienes cursen estudios con regularidad, para la obtención de títulos académicos o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.

Quienes tengan jornada reducida,

salvo acuerdo en contrario.

Quienes tengan permiso retribuido.

Quienes trabajen en periodos nocturnos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

En todo caso las modificaciones no afectarán a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, 1 de Mayo, ni las del fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados que las comiencen en lunes.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.



## Artículo 24

### Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias por parte del trabajador o trabajadora.

Cuando no exista preaviso y las personas afectadas presten sus servicios en jornada continuada, se deberá compensar con media dieta (12€).

Cada hora trabajada en los domingos y festivos se compensará por una hora y media en tiempo de descanso.

Las horas extraordinarias que resulte preciso realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños por causas de fuerza mayor, serán de imperativa realización por los trabajadores y trabajadoras designados al efecto.



## Capítulo VI Retribuciones

### Artículo 25

#### Trabajo a tiempo o jornada

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador o la trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.



### Artículo 26

#### Características de la retribución

##### 1. Principios generales

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el Anexo I que figura en este Convenio para cada nivel y que incluye el importe de dos gratificaciones extraordinarias.

##### 4. Complemento de antigüedad

Todo trabajador y toda trabajadora al cumplir su primer año de antigüedad en la empresa tendrá derecho al percibo de un

complemento de antigüedad en la cuantía de 677,01 euros para todos los niveles y categorías según figuran en el anexo 1. Dicho concepto será distribuido en 12 mensualidades y no sufrirá variación ni incremento alguno salvo el que derive de los incrementos en tablas.

#### 5. Tablas Salariales

- Para el año 2023 de 1 de Julio a 31 de Diciembre regirán las tablas salariales del Anexo I.
- Para los años 2024 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho año que son de carácter provisional a la espera que se produzca la revisión salarial recogida en el art 28 del presente convenio.
- Para el año 2025 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho año que son de carácter provisional a la espera que se produzca la revisión salarial recogida en el art 28 del presente convenio.

A efectos informativos, se hace constar que las tablas adjuntas recogen un incremento para el año 2023 del 5% respecto a las correspondientes a 2022, un 3% para el 2024 respecto a las correspondientes a 2023 y un 3% para el 2025 respecto a las correspondientes a 2024.

#### Artículo 27

##### Revisión Salarial

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 5 %, se aplicará un incremento adicional por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento con un máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento con máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional por la diferencia entre el IPC resultante y el incremento con máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

#### Artículo 28 Mejoras salariales

Las empresas podrán establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

#### Artículo 29

##### Salario hora-día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse

tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

### Artículo 30

#### Trabajos a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador y/o la trabajadora que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

### Artículo 31

#### Pago de salarios

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Las empresas pueden optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador y/o la trabajadora a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que este pueda exceder del último día del mes al que se refiera la nómina.

### Artículo 32

#### Complemento de nocturnidad

Las horas comprendidas entre las veintidós y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será por nivel y hora el que se fija en el Anexo I.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.



### Artículo 33

#### Prorrateo de las gratificaciones extraordinarias

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuestas en el presente Convenio, podrán ser satisfechas a criterio de la empresa prorrateándolas mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales en tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación.



### Artículo 34







#### Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones de verano y Navidad se satisfarán respectivamente los días 15 y 20 de junio y entre el 15 y 22 de diciembre, salvo acuerdo distinto de partes



### Artículo 35

#### Dietas/ medias dietas

- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador y/o la trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
  2. El trabajador y/o la trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
  3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento o como consecuencia de la aplicación de la prolongación de su jornada laboral en los términos establecidos en el artículo 23 del presente convenio el trabajador y/o la trabajadora afectado/a tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.
  4. Las dietas y medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y/o la trabajadora en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
  5. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador y/o la trabajadora desplazado/a.
- Asimismo no devengarán medias dietas cuando concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, o municipios limítrofes se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.
6. El importe de la dieta completa será de 30 euros/ día y el de la media dieta de 12 euros/ día que podrá ser satisfecho mediante entrega de vale/s de comida por dicho valor.

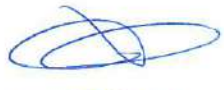


## Capítulo VII

### Vacaciones, licencias y permisos

#### Artículo 36

##### Vacaciones



Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas elaborarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores y las trabajadoras con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones podrán ser divididas a los efectos de su disfrute en varios períodos. Uno de ellos que, en todo caso, no será inferior a veintidós días deberá estar comprendido preferentemente entre el 22 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo pacto individual o colectivo que fije otro periodo. Cuando se efectúen dos o más turnos de vacaciones se rotará cada año las vacaciones a los trabajadores y las trabajadoras, pasando del último turno al primero y del segundo al tercero y así sucesivamente.

Teniendo en cuenta las necesidades de producción, se podrán cambiar las vacaciones entre trabajadores y las trabajadoras del mismo nivel y puesto de trabajo comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con la firma de los dos trabajadores y las trabajadoras implicados. El resto de los días de vacaciones del segundo o ulteriores períodos serán disfrutados en las fechas que la empresa y los representantes de los trabajadores determinen, se tendrá en cuenta las necesidades de producción. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales (1 de Agosto a 31 de Julio). En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

A efectos del devengo de vacaciones, en el caso que se produzca una situación de incapacidad temporal, se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia en cada momento.

Cuando un empleado no pudiera disfrutar en todo o en parte del periodo vacacional que previamente se le asignó, se procederá de la siguiente manera:

a.- Si al trabajador y/o la trabajadora le sobreviniera el alta médica durante el transcurso de su periodo vacacional, éste/a disfrutará del tiempo que le restara. En cuanto al resto de días el/la trabajador/a y la empresa de común acuerdo establecerán la nueva fecha de disfrute.

b.- Si el trabajador y/o la trabajadora causara alta finado ya el periodo vacacional que le hubiere correspondido realizar, se dará derecho a un nuevo señalamiento del periodo vacacional. El/a trabajador/a y la empresa de común acuerdo establecerán la nueva fecha de disfrute.



En ambos casos aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores y las trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutada.

Por el contrario, si el trabajador o la trabajadora hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondientes a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad efectiva laboral durante el año.

### Artículo 37

#### Permisos retribuidos

Los trabajadores y las trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración real del empleado y/o la empleada excluido aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizada, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada; por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho
- b) Cinco días a contar del primero laborable por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) En materia de paternidad se estará a lo que disponga la normativa vigente en cada momento. No obstante para el caso de personas trabajadoras que no acrediten el periodo de carencia de 180 días vigente para causar derecho a la prestación, se les concederá un permiso de dos días por el nacimiento de cada hijo.
- e) Dos días por traslado de domicilio.
- f) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Un día de libre elección por empleado/a, por lo que no será preciso

justificación alguna, siempre que acredite una permanencia en la empresa de un año y que dicho día no coincida ni con el inicio ni con el final de sus vacaciones; y que no se perjudique el desarrollo normal de la producción. Se entenderá que se produce dicho perjuicio si en el día interesado coincidiera más del 5% de los empleados con la misma categoría profesional que el empleado solicitante en cuyo caso la empresa podrá denegar el permiso. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el permiso respetando el orden de peticiones. En cualquier caso será necesario un preaviso mínimo de 72 horas debiendo responder la dirección de las empresas dentro de las 24 horas siguientes. El presente derecho deberá haber sido disfrutado dentro del año natural.

i) Un día por boda de hijos, hermanos y padres siempre que esta circunstancia coincida en día laborable.

j) Los que resulten de la aplicación del Estatuto de los trabajadores y la Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, y en especial del RDL 5/2023.

k) Asistencia al consultorio médico

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:

1. El personal dispondrá de 24 horas anuales para asistencia al médico de cabecera.
2. Las horas estrictamente necesarias para asistencia al médico especialista. Las horas de asistencia para pruebas diagnósticas y rehabilitación se considerarán como asistencia al especialista.

El personal sujeto a jornada partida, concertará previamente la fecha de visita médica al efecto de poder preavisar a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Todo trabajador y/o la trabajadora debe notificar a la empresa la ausencia desde el mismo momento que sea conocedor/a. Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Los permisos recogidos en este artículo serán de aplicación igualmente para aquellas parejas de hecho que acrediten oficialmente tal circunstancia.

### Artículo 38

#### Formación profesional

En caso de que la empresa por si o por medio de terceros organice cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador y la trabajadora a quien se le emplace a ello debe asistir obligatoriamente y debe aprovechar tanto como sea posible las enseñanzas que se le impartan.

### Artículo 39

#### Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y en especial al E:T: artículo 64.

Competencias y artículo 68 Garantías y la L.O.L.S.

Acumulación de horas sindicales: Los/as delegados/as o miembros de comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y Sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuar por escrito a la dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuantas horas acumula así como el periodo de tiempo.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 40

#### Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

##### a) Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
3. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
4. No comunicar a su jefe/a inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
5. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
6. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado/a. Montar un vehículo de la empresa sin autorización.
7. Faltar un día al trabajo sin causa justificada. Participar en riñas o juegos.
8. La no utilización de la ropa de trabajo.
9. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

##### b) Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
2. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a

los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

3. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
4. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
5. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador y/o trabajadora.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
7. Tolerar a los trabajadores y/o trabajadoras subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.
9. La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
10. El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.
11. El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.
12. La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
13. La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o la trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

c) Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios,

enseres y documentos de la empresa.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.  
Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
6. Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
7. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, así como a los familiares respectivos.
9. Abuso de autoridad:
10. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador y/o la trabajadora interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de empresa o Delegados/as de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de empresa o Delegados/as de personal. Si la Dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado/a de personal o Comité de empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.
11. El acoso sexual
12. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
13. En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores/as, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores/as para proceder al citado registro.
14. Originar riñas o peleas.
15. Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
16. La discriminación por razones de edad,

ideología, sexo, religión o raza.

#### **Artículo.- 41 Sanciones**

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de catorce días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador y/o la trabajadora por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

#### **Artículo 42 Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

#### **Capítulo IX Comisión paritaria**

##### **Artículo 43**

##### **Comisión paritaria**

1. La Comisión paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión paritaria serán:

- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

d) El control del sector con detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal denunciando a las mismas ante las autoridades competentes.

e) Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o inaplicación de las condiciones laborales recogidas en el artículo 82.3 del mismo texto legal.

f) Con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la interpretación aplicación del Convenio colectivo, habrá someterse el mismo a la Comisión paritaria, por su conocimiento, aplicación, interpretación, mediación y/o conciliación.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de las centrales sindicales y por tres representantes de la asociación empresarial firmantes del convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones

La Comisión paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

Para el seguimiento y control del apartado d) cada mes durante el primer año y trimestralmente a partir del segundo año.

B) Convocatoria

La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que consideren pertinentes.

c) Quórum-Asesores

Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

D) Validez de los acuerdos

Edy Luna

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

La Comisión paritaria remitirá respuesta a las consultas presentadas en un plazo máximo de un mes (1) a partir de la fecha de registro de la consulta, a excepción de lo que prevén los apartados e) y f) del punto 1 del presente artículo.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del convenio se consideran parte de este Convenio colectivo y tienen que tener su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Los acuerdos que adopten las empresas con la representación legal de los trabajadores/as y/o con comisiones de trabajadores y/o trabajadoras creadas a efectos de acuerdo con los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores I establecido en el presente convenio colectivo, tendrán que ser notificado a la Comisión paritaria.

E) Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión

En los supuestos de ejercicio de las funciones previstas a las letras e) y f) del apartado 1 de este artículo, la Comisión paritaria tendrá que resolver las discrepancias que le sean sometidas por las partes en un plazo no superior a siete días desde la entrada en el registro de la Comisión del escrito de solicitud y documentación justificativa de las pretensiones que lo acompañe.

La convocatoria de la Comisión se tendrá que hacer, en un plazo de dos días hábiles, por correo electrónico o cualquiera otro medio que deje constancia de su recibimiento, con expresión de la orden del día de la reunión y a la que se acompañará el escrito de solicitud y documentos que hayan presentado las partes que someten sus discrepancias a la Comisión.

Las conclusiones de la Comisión paritaria una vez finalizada su deliberación se comunicarán a las partes al domicilio de notificaciones que hayan designado al escrito de solicitud en el plazo de un día. Se podrán utilizar las direcciones electrónicas para avanzar el contenido de la resolución.

Excepcionalmente, la Comisión paritaria podrá acordar, por mayoría de cada representación, suspender el plazo por la adopción de su resolución para solicitar a las partes más información sobre el conflicto planteado.

Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo o no lo emita dentro del plazo previsto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el punto sexto de este artículo.

F) Domicilio

El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio del despacho profesional de Gregori Assessors S.L. sito en c/. Diputació, 279 1º5ª 08007 Barcelona.

5. Obligtoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria



Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

6. Sin perjuicio de las funciones asignadas a la Comisión paritaria de este convenio, para el conocimiento y resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio y de las discrepancias una vez finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.6 Estatuto de los trabajadores) o inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, para la resolución de estos conflictos se estará a aquello que establezca el correspondiente Acuerdo Interprofesional en Cataluña vigente en cada momento (Tribunal Laboral de Cataluña).

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión paritaria reguladas por el presente Convenio, podrán ser resueltas en trámite de mediación por el sistema de solución extrajudicial de conflictos previsto en este artículo (TLC).

Ante conflictos colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación del Convenio la Comisión paritaria podrá recurrir a las Comisiones técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en este Convenio, se someterá a los procedimientos de mediación del Tribunal laboral de Cataluña

## Capítulo X Varios

### Artículo 44

#### Ropas de trabajo

Las empresas entregarán a todos/as sus trabajadores/as , afectos a trabajos de producción-fábrica, una prenda de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año, excepto para aquellos que efectúen labores marcadamente sucias para los cuales la entrega de la prenda será cada seis meses.

Cada empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevarán los distintivos de control del personal. Los trabajadores y las trabajadoras estarán obligados/as al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda ésta quedará de propiedad del trabajador o trabajadora. Si se produce su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la prenda que no haya llegado a su plazo de término.

El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a seis meses.

### Artículo 45

#### Complementos por IT en casos de accidente de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones derivadas de accidente de trabajo a partir del dieciseisavo día inclusive en la

cuantía necesaria para garantizar el percibo del 100% de la retribución real del empleado/a excluidos aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizado, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada.

## Artículo 46

### Competencia desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, y en especial en la Ley 3/1991, las ofertas comerciales que sean inferiores a los costes del presente convenio.

## Artículo 47

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

#### 1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las empresas y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

#### 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
  - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
  - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

#### Lugares donde puede producirse el acoso

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares del centro de trabajo o equivalentes donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de

formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### Grupos vulnerables

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables,

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso.

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden a empresas masculinizadas
- Mujeres que acceden a puestos masculinizados, o a trabajos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con diversidad funcional
- Mujeres migrantes.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres con contratación temporal y/o a tiempo parcial.
- Mujeres en situación de subcontratación.
- Mujeres lesbianas, transexuales e intersexuales.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables, es decir, los mismos colectivos definidos en el párrafo anterior en relación a mujeres vulnerables, (ejemplo: homosexuales, transexuales, intersexuales, hombres jóvenes etc.)

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos

2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios

#### 4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

##### 1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por esta.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

##### Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Las características del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual.

- No se exige intencionalidad.
- No se exige repetición en el tiempo.
- No se exige afectación a la salud.
- Basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.




El acoso por razón de sexo puede ser:

- Una modalidad del acoso laboral.
- Una modalidad del acoso moral.
- Una modalidad del acoso psicológico.

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:


- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.



**3. Ciberacoso o acoso virtual**

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.


Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.




En ningún caso estos ejemplos de conductas de los tres tipos de acoso enumerados pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.



**4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO**







La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.




Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- 
- 
- 
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
  - La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual).
  - La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).
  - Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo violencia de




género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.

- 
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
  - Se sensibilizará a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
  - Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
  - Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.




## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO



### 5.1 Atención a la víctima

A la recepción de la denuncia la comisión instructora informará de los recursos y medidas de protección y ayuda con los que podrá contar durante todo el proceso.



Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.




### 5.2 Donde y como presentar una denuncia

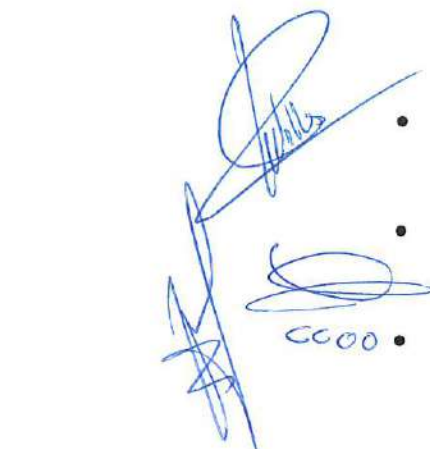
El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- 
- Anónima,
  - Identificarse como denunciante
  - Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.





- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

CCOO



- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación salvo que hubieren actuado de mala fe.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad



Josef Coma



## 5.6. Procedimiento


### 5.6.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):


- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.  
En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.






Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:


- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias



**Atención:** Si la empresa informa de la existencia de un canal del informante donde se recogerán todas las quejas o denuncias, se solicitará que expresamente se recoja en este protocolo la obligación que adquieren las personas que tengan acceso al canal del informante de trasladar las quejas o denuncias relativas a acoso sexual y/o por razón de sexo al buzón de denuncias habilitado para el inicio de la investigación del expediente, en un plazo de no superior a 2 días.




En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.




Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.


### 5.3 Protección frente a represalias y Otras consideraciones



Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.




No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.




La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

### 5.4 Sanciones



Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

### 5.5 Garantías que acompañarán al procedimiento:

- 
- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
  - Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir..

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

### 5.6.2. Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por aquella ; y por parte de la representación sindical, o bien las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente, o bien, caso de no existir esta , la representación legal de los trabajadores elegirá a un máximo de dos personas de entre sus miembros


Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.




Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.




Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

### 5.6.3. Procedimiento formal:




Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.


De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica por el servicio de salud. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.



Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada siempre y cuando ello sea posible.




Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.





La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

### Elaboración del informe.



El informe debe incluir la siguiente información:

- 
- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
  - Descripción de los principales hechos del caso.
  - Resumen de las diligencias practicadas.
  - Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
  - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
  - Firma de las personas de la Comisión Instructora.
- 

### 5.6.4. Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto

de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

## 6. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado..
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa con el compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

### Disposiciones transitorias

#### Primera.- Gratificación especial 2023

Así mismo se acuerda fijar una gratificación extraordinaria para todo el personal que permaneciera de alta en las empresas a 1 de Julio de 2023 por los siguientes importes.

Grupo	Paga especial
1	135,69
2	394.12
3	407,47
4	430,49
5	514,02
6	568,62
7	686,36

La presente gratificación se devengará en proporción al tiempo de alta en la empresa en el último año.

### Disposiciones adicionales

#### Disposición adicional primera

A los efectos de facilitar la integración de las actuales categorías profesionales que rigen en las empresas afectadas por el presente convenio en el nuevo sistema de clasificación funcional, se reseñan en Anexo II grupos profesionales así como profesiones equivalentes.

#### Disposición adicional segunda

Se constituirá una comisión dentro de los tres meses siguientes de la firma del convenio a fin y efectos de revisar los contenidos funcionales da cada grupo profesional y en su caso presentar sus conclusiones en la próxima negociación del convenio a efectos que por las partes negociadoras se adopten los acuerdos que al respecto consideren alcanzar

#### Disposición final primera

#### Inaplicación de las condiciones previstas en este convenio

De conformidad a lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores en la redacción dada por el Ley 3/2012, cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre las empresas y los representantes legales del trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo podrán proceder - previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias que señala el referido artículo 82.3 del Estatuto

de los trabajadores.

Si las partes llegaran a un acuerdo, este tendrá que ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Si las partes no llegaran a ningún acuerdo, se estará a aquello que dispone el V acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE de 23 de febrero de 2012).

  
CGT - F.CN

Luis Linares

Manuel  
Moreno

CC 00

**Anexo I**

**Salarios año 2023**

Grupo	Salario Base	Nocturnidad por hora trabajada	Plus festivo por hora trabajada	Horas Extras	Antigüedad	Salario Anual
1	1.082,75	0,97	2,67	8,65	677,01	15.158,56
2	1.134,00	1,09	2,67	9,42	677,01	15.876,00
3	1.174,06	1,26	2,67	10,51	677,01	16.436,81
4	1.243,12	1,34	2,67	11,20	677,01	17.403,62
5	1.493,70	1,52	2,67	12,65	677,01	20.911,78
6	1.657,49	1,70	2,67	14,11	677,01	23.204,83
7	2.010,72	0,00	0,00	0,00	677,01	28.150,06

**Salarios año 2024**

Grupo	Salario Base	Nocturnidad por hora trabajada	Plus festivo por hora trabajada	Horas Extras	Antigüedad	Salario Anual
1	1.115,24	0,99	2,75	9,06	697,32	15.613,31
2	1.168,02	1,12	2,75	9,70	697,32	16.352,28
3	1.209,28	1,30	2,75	10,83	697,32	16.929,91
4	1.280,41	1,38	2,75	11,54	697,32	17.925,73
5	1.538,51	1,57	2,75	13,03	697,32	21.539,13
6	1.707,21	1,75	2,75	14,54	697,32	23.900,98
7	2.071,04	0,00	0,00	0,00	697,32	28.994,56

**Salarios año 2025 (Provisionales)**

Grupo	Salario Base	Nocturnidad por hora trabajada	Plus festivo por hora trabajada	Horas Extras	Antigüedad	Salario Anual
1	1.148,69	1,02	2,83	9,18	718,24	16.081,71
2	1.203,06	1,16	2,83	9,99	718,24	16.842,85
3	1.245,56	1,34	2,83	11,15	718,24	17.437,81
4	1.318,82	1,43	2,83	11,89	718,24	18.463,50
5	1.584,66	1,62	2,83	13,42	718,24	22.185,31
6	1.758,43	1,80	2,83	14,97	718,24	24.618,01
7	2.133,17	0,00	0,00	0,00	718,24	29.864,40

En cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a respetar como mínimo la cuantía del SMI que se fije en cada momento. Para el año 2024 se corresponderá con el importe de 1.134,00 €/mes o 15.876,00€/año de conformidad a lo establecido en el Real Decreto 145/2024( BOE de 7 de Febrero de 2024. ) en tanto que para 2025 deberá respetarse aquel que sea fijado para el indicado año.



**Anexo II**

Grupo	Profesiones
1	Pinche 16 y 17 años, Ayudantes/as - Limpieza.
2	Especialista,- Aprendiz de maquinista,- Mozo/a almacén,- Preparador/a de material,- Vigilante,- Conserje,- Telefonista Recepcionista sin idiomas,- Auxiliar administrativo/a,- Vendedor/a sin especialización
3	Encargado/a o Jefe/a de equipo B,- Maquinista C,- Conductor/a carretilla elevadora,- Administrativo/a de 3ª,- Comercial- Mensajero/a,- Cocinero/a,- Chofer clase A,- Control de expediciones
4	Maquinista B,- Operador/a de ordenadores,- Telefonista Recepcionista con idiomas,- Of. 2ª Mantenimiento,- Of. 2ª Administrativo/a,- Conductor clases C,D,E,- Encargado/a o Jefe/a de Equipo A.
5	Maquinista A,- Vendedor/a especializado/a o técnico/a,- Almacenero,- Responsable de seguridad y salud,- Of 1ª Administrativo/a,- Of 1ª Mantenimiento,- Programador/a informática
6	Encargados/as,- Jefes/as de proceso,- Director/a Analista aplicaciones informáticas,- Jefe/a Departamento
7	Director/a.
0	Dirección y Subdirección

*Escritura de  
LGT-FICR*  
Lucy Cruz.

*Rodrigo...*  
*Margel...*

CCOO

**ANEXO III**

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE**

**Acoso Sexual**   
**Acoso por razón de sexo**

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o Clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: