

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía Delegación Territorial de Córdoba.

Núm. 2.807/2018

Convenio o Acuerdo: Laboratorios Econatur, SLU

Expediente: 14/01/0113/2018

Fecha: 01/08/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio José Castillejo Carmona

Código 14103462012018.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LABORATORIOS ECONATUR SLU, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LABORATORIOS ECONATUR SLU

ÍNDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal, prorrogación y denuncia.

Artículo 4. Normativa aplicable - Derecho supletorio.

Artículo 5. Carácter global del acuerdo.

Artículo 6. Comisión de Vigilancia.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo y Aumento de Productividad.

CAPITULO III POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 8. Ingresos.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Artículo 10. Ceses.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 11. Definición de grupos profesionales.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Artículo 14. Ascensos.

Artículo 15. Desplazamientos y dietas.

CAPITULO V POLÍTICA SALARIAL

Artículo 16. Conceptos salariales.

Artículo 17. Incrementos Salariales.

Artículo 18. Pago de salarios.

Artículo 19. Garantía salarial en caso de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Artículo 21. Control de la jornada de trabajo.

Artículo 22. Distribución de la jornada.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Artículo 24. Prolongación de la jornada.

Artículo 25. Calendario laboral y vacaciones.

CAPITULO VII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26. Licencias.

Artículo 27. Reducción de jornada por motivos familiares.

Artículo 28. Excedencias y suspensión de contrato por maternidad y Paternidad.

CAPITULO VIII ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

Artículo 29. Seguro de Accidentes.

CAPITULO IX SALUD LABORAL

Artículo 30. Salud Laboral.

Artículo 31. Protocolo de Acoso Laboral y Sexual.

Artículo 32. Lugares de uso colectivo.

CAPITULO X CÓDIGO CONDUCTA LABORAL

Artículo 33. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 34. Graduación de las faltas.

Artículo 35. Faltas leves.

Artículo 36. Faltas graves.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Artículo 38. Sanciones.

Artículo 39. Sanciones máximas.

Artículo 40. Prescripción.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Las prescripciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de la empresa Laboratorios Econatur SLU, siendo su ámbito territorial Córdoba y provincia.

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio en su totalidad se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta al personal que se halle prestando servicio en la actualidad, formando parte de la plantilla de Laboratorios Econatur SLU, así como todas las futuras contrataciones que se puedan realizar durante la vigencia del convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal, prorrogación y denuncia

La vigencia del Convenio se extiende desde el 1 de Julio 2018 hasta el 31 Mayo de 2023.

Será prorrogable por la tática, de año en año, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de vencimiento.

Artículo 4. Normativa aplicable-Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de ámbito superior y supletoriamente en Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Las condiciones generales del presente convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con cualquiera otra de carácter legal o reglamentario que pudieran

concurrir.

Artículo 5. Carácter global del acuerdo. La aplicación del presente texto del convenio supone la aceptación global y colectiva de cada uno de los puntos de su contenido, por parte de quienes lo suscriben.

Artículo 6. Comisión de Vigilancia. Se crea una Comisión Paritaria integrada por miembros de cada una de las partes negociadoras, que será competente para conocer de cuantas cuestiones le sean sometidas por cualquiera de ellas o directamente por los trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo y Aumento de Productividad

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legalidad vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La aplicación del principio de mejora continua en la organización del trabajo, encuadrado dentro del Programa de Calidad que se viene desarrollando en los Grupos Funcionales de Trabajo, exige el compromiso y participación de todos los componentes de la plantilla, a fin de obtener los aumentos de Productividad necesarios que nos permitan estar presentes en un Mercado cada vez más competitivo. Para lograrlo es preciso profundizar en los siguientes puntos:

-Mejorar la organización procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

-Mejora constante de la utilización y rendimiento de las máquinas o instalaciones.

-Formación permanente como medio de desarrollo personal y específico de cada puesto de trabajo.

-Mejorar la Seguridad e Higiene en el trabajo y la Salud Laboral.

-Integrar la calidad al trabajo diario.

-Participación activa en los Grupos Funcionales de Trabajo, como medio para resolver los problemas concretos de nuestros puestos de trabajo.

CAPÍTULO III

Política de Empleo

Artículo 8. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesionales que puedan existir en la empresa afectada por este Convenio.

Artículo 9. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

-Grupo profesional 3 y 4, seis meses.

-Grupo profesional 2, tres meses.

-Grupos profesionales 0 y 1, 1 mes.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 10. Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

-Grupo profesional 4, dos meses.

-Grupos profesionales 2 y 3, un mes.

-Grupo profesional 1, un mes.

-Grupo profesional 0, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional. Movilidad Funcional y Geográfica.

Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

Artículo 11. Definición de Grupos Profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las empresas afectadas por este convenio, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

a) Producción.

b) Mantenimiento.

c) Servicios.

d) Investigación y Desarrollo.

e) Administración.

f) Marketing y Comercial.

g) Agricultura

Factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos

a) Formación: Este sub-factor considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este sub-factor determina el periodo de tiempo

requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

No se incluirán en este sub-factor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.)

IV. Responsabilidad

Este factor comprende los sub-factores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este sub-factor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este sub-factor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Características del equipo de trabajo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Los trabajadores/as, a la vista de los criterios anteriores, se encuadrarán en alguno de los siguientes grupos se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

-Grupo 0. Criterios generales: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables exigiéndose tan solo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto, pudiendo requerir esfuerzo físico.

-La finalidad y objetivo del grupo 0 se refiere a trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad, y adquirir la práctica y conocimientos para el desarrollo pleno de las funciones de forma previa a su incorporación al Grupo Profesional I. En virtud de lo señalado, el tiempo máximo de permanencia en este Grupo será de 24 meses de trabajo efectivo durante el cual el trabajador

adquirirá la práctica necesaria para el desarrollo de sus funciones en la Empresa de forma progresiva, transcurridos los cuales los empleados/as ascenderán de forma automática al Grupo I del presente Convenio.

-Grupo I. Criterios generales: Los trabajos consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo y se ejecutan bajo instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico y, en todo caso, necesitan conocer los requerimientos del puesto de trabajo al que esté adscrito. Las tareas llevadas a cabo son las mismas que las realizadas por el grupo 0, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

-Grupo II. Criterios generales: Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores/as a los que gestiona o puede gestionar.

-Grupo III. Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este Grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación. A estos efectos el personal encuadrado en este grupo podrá prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la Empresa en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo.

-Grupo IV. Criterios generales: Muy alto grado autonomía, iniciativa y responsabilidad. Define los objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este Grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación. A estos efectos el personal encuadrado en este grupo podrá prestar servicios en cualquier centro de trabajo de la Empresa en el ámbito territorial del presente Convenio colectivo.

Artículo 12. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice durante el tiempo de realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso al grupo superior en los términos previstos en este Convenio Colectivo.

Para los trabajos de distinto Grupo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

De todos los traslados se informará a los representantes de los trabajadores.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad.

Artículo 13. Movilidad geográfica

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa, que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazo legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, el trabajador/a tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan, y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio; o bien, de acuerdo entre las partes, este último derecho se podrá sustituir por un permiso retribuido de quince días como mínimo para buscar un nuevo domicilio.

Artículo 14. Ascensos

Los ascensos al Grupo 2 y 3 serán de libre designación por la empresa.

Anualmente la Dirección de la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores si la hubiere sobre la evolución de la política de ascensos, las promociones y los distintos sistemas de evaluación en vigor en la compañía.

Artículo 15. Desplazamiento y dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta de 12,50 € como máximo o el importe realmente gastado, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 20,00 € como máximo o el importe realmente gastado, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, si además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio se abonará el coste del alojamiento y el desayuno, conforme a la política de gastos de la empresa.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniendo en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de los 0,10 €.

Cuando las dietas se originen fuera de España y Portugal, las cantidades a abonar serán 50 €/día para comida realizada, 100,00€/día por alojamiento en hotel y 25,00€/día por desplazamientos y otros gastos asimilables, siendo estos importes como máximo o el importe realmente gastado. También puede darse la situación de que la propia empresa facilite el alojamiento y comida y por lo tanto no se le abonará nada al trabajador.

CAPÍTULO V Política Salarial

Artículo 16. Conceptos Salariales y Extrasalariales

Durante la vigencia del presente Convenio, serán de aplicación en la empresa los salarios brutos en cómputo anual incluyendo la parte proporcional de pagas extras recogidos como salario mínimo garantizado (respetando siempre como mínimo el SMI vigente en cada momento) en las tablas que se adjuntan en el anexo I. Lo que exceda de estas cantidades, y siempre y cuando no sea superior al 35 % del SMG se abonará en concepto de plus de convenio.

Aquellos trabajadores que a la firma del convenio vinieran percibiendo cantidades superiores a las recogidas en el articulado del convenio, estas les serán consolidadas con variación de los importes de los conceptos salariales.

Artículo 16.1. Incentivo/Plus de dedicación

Para aquellos trabajadores que a criterio de la empresa hayan mostrado una especial dedicación y mesura a su puesto de trabajo, percibirán un incentivo/plus por este concepto cuya cantidad será fijada por la empresa, con una política de incentivos aplicables en función de la consecución de los objetivos anuales.

Artículo 16.2. Plus nocturnidad

Para las horas trabajadas de noche (de las 22 horas a las 6 del día siguiente) se establece una percepción de 7 € brutos por noche completa trabajada, o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno y que se abonará salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Artículo 17. Incrementos Salariales

La empresa evaluará de forma anual cuál ha sido la trayectoria de la empresa, inversiones realizadas e inversiones futuras, mantenimiento de plantilla, etc. al objeto de determinar incrementos salariales, siendo este siempre como mínimo del 0.25 % anual. De haber incremento salarial, éste afectará a todo el personal de Laboratorios Econatur SLU.

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, con las siguientes cantidades en cómputo anual:

	Euros brutos año
Modelo anual	25
Trienios	50
Quinquenios	75

Artículo 18. Pago de salarios

Una vez devengado, el pago de salarios se realizará dentro de los cinco primeros días del mes mediante transferencia bancaria.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo individual y justificativo del mismo, debidamente firmado y sellado por la empresa. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión con el correspondiente sello y firma de la empresa.

La distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se prorratearán mensualmente.

En cuanto al pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado se reconoce al trabajador el derecho a percibirlos antes de que llegue el día señalado para el pago.

Artículo 19. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad
En los casos de enfermedad profesional, accidente de trabajo y

maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario desde el momento en que el trabajador tenga derecho a la prestación.

En los casos de hospitalización, el complemento anterior también será percibido por el trabajador de baja por enfermedad durante el tiempo que permanezca ingresado en el hospital y su posterior convalecencia con el límite máximo de 30 días.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo.

Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un periodo superior a seis meses.

CAPÍTULO VI

Tiempo de Trabajo y su Ordenación

Artículo 20. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo efectivo exigible durante la vigencia del Convenio será de 40 horas semanales, sin incluir las vacaciones anuales y los festivos.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

La jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, se distribuirá por la Dirección como máximo a lo largo de 225 días de trabajo al año, distribuidos de lunes a viernes, como norma general a excepción del personal de fábrica, quien en temporadas y siempre previa comunicación por parte de la empresa de al menos dos días, trabajará de lunes a sábados.

A los efectos anteriores el descanso semanal en cómputo anual será de dos días a la semana.

Artículo 21. Control de la jornada de trabajo

-La jornada diaria de trabajo se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la empresa.

Para el resto del personal se seguirá un criterio idéntico al del personal obrero, de acuerdo con sus respectivos horarios.

En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa y flexible en torno a la mitad de la jornada en +/- 1 hora, para lo cual se adoptarán las medidas organizativas necesarias.

-Con independencia de estas regulaciones generales, la Empresa propondrá otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en otras áreas concretas.

Artículo 22 Distribución de la jornada

El horario del personal en jornada ininterrumpida de mañana será de 7 a 15 en producción y 7 a 15 en resto de áreas en horario de verano que va desde el 1 de julio al 31 de agosto, excepto para personal comercial y técnico, que trabaja de cara al cliente teniéndose que adaptar a las necesidades de cliente y pudiendo variar estas fechas en función de calendario o necesidades de las empresas.

La jornada partida comenzará de lunes a jueves desde las 8

horas hasta las 14:00 y de las 15,00 a las 18:00 horas, y el viernes de 8 horas a 14:30. Esta jornada tanto en su implantación como en su duración, se realizará en todos los Departamentos que sea necesario. Excepto en departamento de marketing. (30 minutos para el desayuno que no forman parte de la jornada).

Podrá pactarse de acuerdo con los representantes de los trabajadores situaciones individuales que se regularán por acuerdos bilaterales.

Por necesidades organizativas de la empresa se puede aumentar/disminuir la jornada de manera circunstancial siempre y cuando no se supere el cómputo anual, y descansos mínimos establecidos, siendo el salario a percibir el pactado entre las partes.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Solo realizarán horas extraordinarias el personal del área de producción, (salvo las originadas por fuerza mayor que pueden afectar a todo el personal). El valor de hora extra en producción será como mínimo de 9.00 €/h brutos para todo el personal del área de producción.

Artículo 24. Prolongaciones de jornada

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerido por aquellos trabajadores cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará en la forma que se acuerde en cada empresa con los afectados o, en su caso, con los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. Calendario Laboral y Vacaciones

Anualmente se procederá a confeccionar el Calendario Laboral de la Empresa, indicando fechas de vacaciones, puentes, días y horas de trabajo efectivo.

La jornada real de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 40 horas semanales más 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

Todos los trabajadores tomarán un mínimo de 10 días laborables y continuados en las fechas comprendidas entre Julio y Agosto. El trabajador que solicite vacaciones en fechas distintas se le podrá conceder de acuerdo con las necesidades de producción. El resto de los días hasta completar las vacaciones deberán ir relacionados en el calendario laboral confeccionado por la empresa.

Preferentemente la parada colectiva de la planta tendrá lugar en las dos primeras semanas de agosto, quedando excluidos de estas fechas el personal necesario de Mantenimiento.

CAPÍTULO VII

Licencias y Excedencias

Artículo 26. Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, registro como pareja de hecho.

b) Dos días por nacimiento de hijo.

c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Cuando el trabajador tenga a los parientes referidos en este párrafo domiciliados en el extranjero podrá acumular esta licencia a las vacaciones. A estos efectos la Dirección procederá a efectuar los cambios necesarios en la planificación de las mismas.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

2. La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.

3. Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

f) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

h) Por el tiempo necesario para la asistencia a consultorio médico acompañando a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, previa justificación acreditada y debida del mismo siempre y cuando sea imposible su compatibilización con el tiempo de trabajo planificado.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

2. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas

i) Por el tiempo necesario para acudir al médico previa justificación acreditada.

j) Hasta cuatro días o su equivalente en horas para la realización de los trámites de adopción o acogimiento.

k) Hasta 20 horas al año para acompañar a la pareja a las técnicas de preparación al parto.

Todos los permisos se concederán igualmente a parejas de hecho legalmente reconocidas.

l) la madre o padre tendrán licencia para acompañar al hijo o hija al médico hasta la mayoría de edad, siempre y cuando se notifique a la empresa al menos con 48 horas de antelación y no suponga una reestructuración del funcionamiento habitual y cotidiano de la empresa. Se estará a la buena fe de las partes y se intentará que los horarios no impidan, a poder ser, el horario habitual del trabajador.

m) dos días de asuntos propios notificados a la empresa con una antelación de 7 días naturales y siempre que no coincidan con periodos de máxima producción en campaña

Artículo 27. Reducción de jornada por motivos familiares

1. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de jornada podrá disfrutarse en jornada completas si existiese acuerdo entre trabajador y empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

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

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación

la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento y Suspensión del contrato por paternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obliga-

toria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Haciendo referencia a la suspensión del contrato por paternidad, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por

maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho

CAPÍTULO VIII

Acción Social en la Empresa

Artículo 29. Seguro de Accidentes

La empresa contratará póliza colectiva de accidentes que cubra los riesgos que seguidamente se detallan para los accidentes que puedan producirse en el ámbito laboral o profesional:

Muerte por accidente serán 40.000,00 euros incluido el infarto por accidente laboral.

Los trabajadores que así lo deseen pueden aumentar las mencionadas coberturas siendo la diferencia de coste a cargo exclusivamente del trabajador.

Capítulo IX

Salud Laboral

Artículo 30. Salud Laboral

Las partes firmantes de este convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla son objeto y sujeto de la salud laboral, debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, Grupos funcionales de Trabajo, Producción, etc.

La dirección garantizará la salud y seguridad de los trabajadores de las contratas que presten sus servicios en la empresa, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajen, el cumplimiento de las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 31. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral

I. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legali-

dad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

II. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

III. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimi-

datorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

IV. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, in-

cluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de los trabajadores.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

Procedimiento Previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cual-

quier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Procedimiento Formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 32. Lugares de uso colectivo

Todos los departamentos de uso colectivo, como Vestuario, Servicios, Comedores, etc., deberán tener un buen nivel de limpieza y desinfección, así como el mobiliario que se encuentre en ellos.

Artículo 33. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificara, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 35. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo en un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificaran como falta muy grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13. Incumplir la prohibición expresa de ofrecer una mala imagen de la empresa hacia los clientes, trabajadores y compañeros durante la relación laboral.

Artículo 36. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

CAPÍTULO X

Código Conducta Laboral

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

14. Incumplir la prohibición expresa de ofrecer una mala imagen de la empresa hacia los clientes, trabajadores y compañeros durante la relación laboral. En caso de reiteración dentro de un plazo de tres meses, o cuando ello suponga un perjuicio para la imagen de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, será considerado como falta muy grave.

Artículo 37. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 36.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21. La vulneración de los pactos de confidencialidad, exclusividad y no competencia, concurrencia y permanencia a causa de la formación en la empresa durante la relación laboral.

22. Incumplir la prohibición expresa de ofrecer una mala imagen de la empresa hacia los clientes, trabajadores y compañeros durante la relación laboral. En caso de que la conducta anteriormente descrita sea reiterada en el tiempo, o cuando ello suponga un perjuicio para la imagen y para el resultado económico de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, será considerado como falta muy grave.

Artículo 38. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado

por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 35, 36 ó 37 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatar la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Artículo 39. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 40. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I

Tablas 2018

	Euros brutos /año
GRUPO 0	11.000,00
GRUPO I	12.631,50
GRUPO II	15.538,75
GRUPO III	17.000,00
GRUPO IV	21.250,00

CATEGORÍAS Y GRUPOS

GRUPO IV:

Director.

GRUPO III:

Jefe de Departamento.

GRUPO II:

Responsable de Área.

GRUPO I:

Encargado de Sección/Comerciales.

GRUPO O:

Resto de Categorías.

Varias firmas ilegibles.