

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2022, 2023 y 2024, de la empresa Tostados y Fritos, S.A., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 23 de noviembre de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D<sup>a</sup>. Manuela Pérez Astilleros, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 30 de agosto de 2022; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,  
Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2022 a 2024 de la empresa Tostados y Fritos, S.A., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13001152012004, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 25 de noviembre de 2022.- El Delegado Provincial P.S. (art. 14 D79/2019 de 16/07/20019) y Secretaria Provincial, Pilar Tapiador Tapiador.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TOSTADOS Y FRITOS, S.A.**

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la fábrica sita en Manzanares (Ciudad Real), polígono industrial parcelas 45-48 de la empresa Tostados y Fritos, S.A.

Artículo 2.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

La vigencia del presente convenio será de tres años, desde 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, y se entenderá prorrogado por años naturales de no mediar denuncia expresa por

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

cualquiera de las partes firmantes, con antelación de un mes a su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas. No obstante, lo anterior, denunciada la vigencia del convenio el mismo mantendrá vigente sus cláusulas obligacionales en tanto no se publique el que lo sustituya.

Artículo 3.-Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimos y obligatorios. Se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Operará la absorción y compensación cuando las mejoras percibidas en cómputo anual sobre los conceptos retributivos de este convenio, pactadas individual o colectivamente, sean más favorables que las fijadas en el presente convenio. No operará la compensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Capítulo II.-Contratación.

Artículo 4.-Contratos.

Los contratos de trabajo se celebrarán siempre por escrito entregándose una copia al trabajador y una copia básica a los representantes de los trabajadores, todo ello de acuerdo con la legislación vigente y lo pactado en el presente convenio.

La empresa, siempre que fuere posible en función de las necesidades productivas u organizativas, procurará celebrar contratos que al menos supongan el 2% del total de la plantilla con trabajadores con discapacidad que así figuren inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo.

Artículo 5.-Vacantes.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de las vacantes que se produzcan en la empresa, con el fin de provisión de las mismas mediante el siguiente procedimiento:

- Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la empresa siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

- Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa.

De la vacante y los requisitos se dará publicidad interna.

Artículo 6.-Período de prueba.

El período de prueba será: Para las distintas categorías el marcado por la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Tres meses.
- Administrativos: Sesenta días.
- Jefes de Equipo, encargados y comerciales: Treinta días
- Resto de personal: Quince días.
- Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional: Sesenta días

No se exigirá período de prueba para los trabajadores que anteriormente hayan prestado servicios en la misma categoría y vinculados a la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 7.-Contratos temporales.

La contratación temporal en la empresa se celebrará al amparo de la legislación vigente en la materia, con las siguientes especificaciones:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

a) El porcentaje de contratación temporal dentro de la plantilla de la empresa no será superior al 35% a la finalización de la vigencia del presente convenio.

b) A la terminación del contrato temporal el trabajador, en las modalidades contractuales recogidas al artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, recibirá una indemnización en la cuantía establecida en la normativa específica que le sea de aplicación.

c) Los contratos de formación se celebrarán según lo previsto en la legislación vigente cumpliendo los requisitos establecidos a los efectos, salvo en su duración que será como máximo de 2 años. Asimismo, el salario aplicable a estos contratos será el 85% del salario correspondiente a la misma categoría durante el primer año de vigencia del contrato y del 90% para el segundo.

d) Los contratos de prácticas se podrán celebrar según lo previsto en la legislación vigente cumpliendo los requisitos establecidos salvo lo previsto en materia de salarios que se fijan en el 85% del salario para la misma categoría durante el primer año y del 90% para el segundo.

Artículo 8.-Expediente de regulación de empleo, suspensión o reducción temporal o concurso de acreedores.

En el supuesto de iniciarse por la empresa un expediente administrativo o judicial que conlleve la regulación de empleo, extinción de contratos o situación concursal, la empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación a su presentación formal remitiendo copia de todo el expediente al Comité de Empresa. En los supuestos de concurso de acreedores los trabajadores tendrán derecho al cobro de sus créditos conforme al orden previsto en la Ley Concursal.

Artículo 9.-Extinción del contrato.

La empresa deberá preavisar con una antelación de quince días cuando proceda a extinguir la relación laboral de cualquier trabajador mediante escrito motivado del cual entregará copia al trabajador, poniéndolo en conocimiento de los representantes de los trabajadores. No habrá de cumplirse con el preaviso de quince días en los supuestos de despido disciplinario y contratos temporales de duración inferior a un año.

Asimismo, la empresa deberá entregar al trabajador copia de la liquidación que habrá de practicarle. En todos los casos la firma del finiquito deberá realizarse en presencia de un representante de los trabajadores si así lo solicita el trabajador.

Los trabajadores que voluntariamente quieran cesar en la relación laboral habrán de comunicarlo a la empresa de forma fehaciente al menos con quince días de antelación. En el caso de técnicos titulados o personal administrativo el preaviso será de treinta días para que la empresa pueda adecuadamente cubrir dicha vacante.

Artículo 10.-Ausencia de preaviso por terminación de contrato.

La omisión del preaviso o su comunicación en un período inferior a los quince días previstos en el artículo anterior dará derecho a los trabajadores a percibir el salario de los días omitidos en la correspondiente liquidación. En caso de que el trabajador no avise con antelación de quince o treinta días, según lo previsto en el artículo anterior, y cualesquiera haya sido la duración de su contrato, podrá la empresa descontar de la liquidación que correspondiere al trabajador el salario de los días omitidos.

Capítulo III.-Jornada, licencias y vacaciones.

Artículo 11.-Jornada laboral.

La jornada de trabajo se fija en 1.792 horas anuales.

La distribución de la jornada podrá ser de lunes a sábado sin sobrepasar las 40 horas semanales. Al respecto las partes convienen que preferentemente la jornada se desarrollará de lunes a viernes, si

bien será posible el trabajo en sábado cuando así lo aconsejen circunstancias productivas organizativas, técnicas o fuerza mayor, respetando los descansos legales. El trabajo en sábado tendrá una retribución específica de acuerdo con el anexo I (75% del valor de la hora ordinaria).

Los trabajadores que prestan sus servicios en jornada continuada que exceda de seis horas disfrutarán de un descanso en jornada de 20 minutos que se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 12.-Horario de trabajo.

El horario de trabajo se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores realizándose turnos de trabajo que cubrirán las 24 horas. La empresa elaborará los cuadrantes de turnos con al menos un mes de antelación de su implantación.

La modificación de los horarios se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa debiendo existir previa comunicación.

Por necesidades perentorias e imprevisibles se podrá cambiar de turno, excepcionalmente, a una persona previa comunicación con antelación de una semana como norma. La empresa deberá justificar adecuadamente el cambio de turno de los trabajadores y trabajadoras adscritos a turno diferente al que se pretende cambiar, pudiendo el trabajador negarse al cambio propuesto de no cumplirse el requisito de comunicación y justificación.

Artículo 13.-Calendario laboral.

El calendario laboral se elaborará por la empresa a principios de cada año, contemplando en el mismo las fiestas locales y nacionales, la distribución de la jornada laboral, los días de puentes o de reducción de jornada y las vacaciones pactadas. Dicho calendario deberá ser entregado a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de desacuerdo con el mismo, las partes deberán reunirse para fijar uno de común acuerdo.

Artículo 14.-Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de veintidós días efectivos de trabajo que en cualquier caso nunca será inferior a treinta días naturales. El trabajador conocerá su periodo de disfrute de vacaciones con al menos 3 meses de antelación.

Para el personal con permanencia en la empresa inferior a un año dicho período será prorrateado.

La retribución de las vacaciones será la misma que para un mes efectivo de trabajo, incluyéndose por tanto los plus o complementos que se hayan percibido como media en los tres meses anteriores.

El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir con día festivo abonable o día libre de descanso semanal.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15.-Licencias.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

- 1.-Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.-Dos días laborables en caso de enfermedad grave u hospitalizan o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro días naturales en caso de desplazamiento. Al respecto, se entenderá que existe necesidad de desplazamiento cuando la hospitalización se produzca en lugar distinto al hospital de referencia del trabajador o en localidad distinta a Manzanares.
- 3.-Dos días laborables en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro días naturales en caso de desplazamiento. Al respecto, se entenderá que existe necesidad de desplazamiento cuando el sepelio se produzca en lugar distinto a la residencia del trabajador o en localidad distinta a Manzanares.
- 4.-Un día de asuntos propios, debiendo el trabajador preavisar con una semana de antelación al encargado o director del departamento correspondiente para que la empresa pueda coordinar su sustitución. En este caso no será precisa justificación alguna. En el caso de contratos temporales inferiores al año, el día de asuntos propios se prorrateará en las horas correspondientes.
- 5.-Por el tiempo necesario para la asistencia al médico debiendo aportarse a la empresa el justificante médico de la visita.
- 6.-Un día por traslado del domicilio habitual.
- 7.-Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, que deberá ser acreditado.
- 8.-Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores y su cualificación profesional el trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario que precise para concurrir a exámenes para la consecución de títulos de enseñadas medias regladas y universitarios previa justificación con la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los primeros diez días al año, no retribuyéndose los que excedan del mencionado número. De igual modo el trabajador habrá de acreditar la asistencia a dichos exámenes.
- 9.-Un día natural en los casos de fallecimiento, accidente, hospitalización con intervención quirúrgica de los familiares de tercer grado de consanguinidad, ampliable en un día más en los casos de desplazamiento fuera de la provincia.
- 10.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los casos previstos en los apartados 2 y 3 no se considerará consumida la licencia si el trabajador ha realizado al menos el 50% de la jornada.

En todo lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Capítulo IV.-Retribuciones.

##### Artículo 16.-Salario base.

Será el reflejado en la tabla salarial adjunta como anexo I desde el 1 de enero de 2022. Para el año 2022, la referida tabla ha sido incrementada en un 1,1 % respecto a las vigentes hasta esa fecha.

Para el año 2023 el incremento será de un 1,1% del salario base sobre el salario de 2022, y para el año 2024 el incremento será de un 1,1% sobre el salario base del año 2023. Quedando reflejadas de modo provisional en las tablas salariales del anexo I.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 17.-Cláusula de revisión salarial para 2022, 2023 y 2024.

En caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase un incremento superior al 3% a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, se efectuará una revisión del salario base en el porcentaje que exceda del referido 3% hasta un máximo de un 0,5%, debiendo abonarse las eventuales diferencias existentes en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 18.-Complemento de trabajo nocturno.

Este complemento se percibirá cuando se trabaje entre las 22 y las 6 horas y su cuantía se fija en un porcentaje sobre el salario base calculado sobre los días efectivamente trabajados, esto es 5 días a la semana. Dicho porcentaje será del 27%.

Cuando el inicio de la jornada realizada en turno de noche coincida con un día festivo, dicho turno se adelantará al de tarde.

Artículo 19.-Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán tres pagas extraordinarias de una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento salarial que serán abonadas para el personal con contrato indefinido durante la primera quincena de julio, segunda quincena de diciembre (imputables cada una de ellas al 1º y 2º semestre del año respectivamente) y la tercera de beneficios que será proporcional al tiempo trabajado en la empresa desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior y será pagadera en la primera quincena de abril.

Las tres pagas extraordinarias serán prorrateadas entre los doce meses del año en el caso de las personas trabajadoras que sean contratados temporalmente, y posteriormente si los contratos de dichas personas trabajadoras se convirtieran a indefinidos.

Las personas trabajadoras que tengan la condición de indefinido a la firma de este convenio podrán optar, poniéndolo en conocimiento de la empresa, porque las tres pagas extraordinarias les sean prorrateadas.

Artículo 20.-Antigüedad.

Exclusivamente aquellas personas trabajadoras que a 15 de octubre de 2013 mantuvieran una relación laboral con la empresa percibirán, además de su salario base, un complemento por años de servicio en la empresa que consistirá en trienios del 6% de antigüedad sobre el salario base con el límite máximo de cuatro trienios. A partir de los 12 años de antigüedad en la empresa se percibirá un plus de Antigüedad que consistirá en trienios del 2,5% sobre el salario base con el límite de máximo de cuatro trienios. Por lo tanto, el límite máximo a percibir es de un 24% de antigüedad a los 12 años y un 10% de plus de antigüedad en otros 12 años, lo que hace un total de 34% máximo en 24 años, según se refleja en tabla que se adjunta como anexo II del presente convenio.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa a partir del 15 de octubre de 2013 percibirán, además de su salario base, un complemento por años de servicio en la empresa que consistirá en quinquenios del 3% de antigüedad sobre el salario base con el límite máximo de un 30%.

Reflejándose estas escalas de antigüedad en el anexo II

Artículo 21.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todas las personas trabajadoras que se percibirá en la cantidad de 1,15 euros por día efectivo de trabajo para los tres años de vigencia del convenio.

Artículo 22.-Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a proporcionar ropa de trabajo adecuada tal como: Monos, chaquetillas, pantalones, gorros, batas, calzado adecuado, etc., u otra cualquiera que fuese necesaria, previo

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



informe y a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral que será el encargado de decidir sobre la necesidad o conveniencia de utilización de una u otra prenda, y la elección del modelo más adecuado para las funciones a realizar. Se proporcionará dicha ropa de trabajo 2 veces al año (cada 6 meses) o cuando exista deterioro indecoroso o no cumpla la función correcta.

Artículo 23.-Complemento salarial.

Este complemento se abonará según la cuantía establecida en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

Artículo 24.-Plus de convenio.

Este plus y su cuantía para los años de vigencia del convenio es el fijado en la tabla salarial.

Artículo 25.-Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Al personal que realice trabajos de los considerados como penosos, tóxicos o peligrosos deberá abonárselas por estos conceptos el 25% sobre el salario base si se diera una de las circunstancias; el 30% si concurren dos o las tres. Cuando el trabajo calificado como tal dure menos de media jornada se percibirá la mitad de las cuantías antes señaladas.

La falta de acuerdo entre la empresa y representación legal de los trabajadores o estos, respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la autoridad laboral o judicial competente.

Artículo 26.-Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual considerándose habituales aquellas que no se efectúen para cubrir tareas extraordinarias o urgentes o no se destinen para cubrir períodos punta de producción, respetando la legislación vigente en la materia.

Las horas extraordinarias se computarán semanalmente y se abonarán con un recargo del 75% del valor de la hora ordinaria de las personas trabajadoras

Artículo 27.-Desplazamientos.

Cuando por necesidades de la empresa sea necesario realizar un desplazamiento fuera del centro de trabajo en vehículo de la misma, ésta abonará los gastos realizados.

Se procurará realizar los desplazamientos dentro de la jornada de trabajo computándose el tiempo de los mismos como tiempo efectivo de trabajo. Si se realiza fuera del horario habitual de trabajo se considerarán horas extraordinarias abonándose conforme al artículo anterior.

Capítulo V.-Prestaciones sociales.

Artículo 28.-Indemnización por incapacidad permanente o muerte.

La empresa contratará un seguro colectivo de accidentes a favor las personas trabajadoras de 25.000 euros cuando por accidente de trabajo o enfermedad profesional si la persona trabajadora es declarada en incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o fallezca como consecuencia del accidente. En este último caso la empresa abonará dicha indemnización al viudo/viuda o beneficiarios de la persona trabajadora según la legislación vigente. La empresa entregará copia de la póliza de seguro realizada a la representación de los trabajadores. Esta cuantía entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020

Artículo 29.-Jubilación anticipada.

Como medida de fomento del empleo, y en tanto se mantenga vigente la normativa que lo regula, se conviene que las personas trabajadoras con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y

cotización correspondientes, podrán hacerlo estando en este caso la empresa obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que vengan reguladas por la norma en vigor sobre la materia.

Artículo 30.-Enfermedad o accidente.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal causada por enfermedad profesional o accidente de trabajo percibirán con cargo a la empresa una retribución complementaria hasta completar el 100% de sus retribuciones mensuales.

Para supuestos de incapacidad temporal por causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará la prestación económica hasta el 100% de sus retribuciones mensuales: Dicho complemento se percibirá a partir del vigésimo día de la baja y hasta un máximo de 8 mensualidades.

No se precisará antigüedad mínima para tener derecho a este complemento.

Artículo 31.-Excedencias.

En materia de excedencias se estará a la regulación legal contenida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.-Excedencias especiales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Para la concesión de esta excedencia no retribuida será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero.

Si la evolución de la situación del familiar es favorable, la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición, que deberá cursarse con antelación suficiente.

La empresa podrá contratar para suplir a una persona trabajadora en situación de excedencia especial sin sueldo otra persona trabajadora mediante el correspondiente contrato de interinidad.

Esta situación de excedencia supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure la misma, y dicho período no generará en ningún caso derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones imputables al mismo.

Artículo 33.-Permiso y reducción de jornada por maternidad.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de arbitrar los mecanismos necesarios para garantizar de forma efectiva la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras, con las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, las partes convienen que por acuerdo entre el Comité de Empresa y la representación empresarial se determinarán los criterios que deben observarse para la concreción de la reducción de la jornada. Asimismo, se acuerda que la Comisión Paritaria se reunirá periódicamente a fin de realizar un seguimiento y valoración de la consecución de los fines y derechos recíprocos inspiradores del acuerdo.

En materia de permisos por lactancia y nacimiento de hijo prematuro se estará a lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores pudiendo acumularse el permiso de lactancia en un período ininterrumpido de quince días laborables o 21 días naturales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



Exclusivamente para los progenitores que no opten por acumular su permiso de lactancia en los términos expresados en el párrafo anterior, el disfrute de dicho permiso podrá ampliarse hasta los doce meses si el hijo menor fuera aún lactante, y así se acreditará.

Capítulo VII.-Salud Laboral.

Artículo 34.-Prevención de riesgos laborales.

Se creará un Comité de Salud Laboral formado por 4 miembros, de los cuales 2 serán designados por la empresa y dos por el Comité de Empresa. Los miembros del Comité de Empresa tendrán acceso y copia de toda la información necesaria para el desarrollo de su trabajo.

La empresa deberá consultar a las personas trabajadoras y a la representación de éstas, así como permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y en particular en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que daban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y con vendrán su realización con el Comité de Salud Laboral. Aquellos representantes de los trabajadores que a su vez formen parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán la posibilidad de formarse en prevención de riesgos laborales para lo cual podrán disponer de un crédito horario retribuido de 30 horas al año a fin de poder asistir a acciones formativas.

Para mayor coordinación las acciones del plan de prevención a desarrollar en la empresa deberán ser consultadas con el Comité de Empresa.

Cuando exista riesgo inminente para la salud o la vida de las personas, se podrá negar a la realización de las tareas encomendadas dando cuenta de ello a su inmediato superior y al Comité de Empresa.

Artículo 35.-Reconocimientos médicos.

La empresa siguiendo las recomendaciones del Comité de Seguridad y salud laboral realizará reconocimientos médicos a aquellas personas trabajadoras que por la valoración de los riesgos para la salud derivados del puesto de trabajo deban realizarse con la periodicidad que se considere más adecuada. Estos reconocimientos médicos de adaptarán a las especificaciones que se determinen por el comité de seguridad salud laboral.

Artículo 36.-Información adicional.

La representación sindical deberá conocer las condiciones pactadas con la mutua y/o el servicio de prevención con los que la empresa tenga concertada las prestaciones. El Comité de Empresa podrá solicitar de la empresa el cambio de mutua y/o servicio de prevención si las prestaciones o servicios no se ajustan a las necesidades y recomendaciones que se hayan acordado con la empresa y las derivadas del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Capítulo VII.-Régimen disciplinario.

Artículo 37.-Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave. Las faltas prescribirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores: A los diez días las leves, a los veinte días las graves y a los sesenta días las muy graves, desde la fecha de su comisión o desde que el empresario haya tenido efectivo conocimiento de la realización de la conducta. En todo caso, las faltas prescribirán a los 6 meses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, y de la jurisprudencia que lo desarrolla.

Deberá comunicarse siempre por escrito, señalando en dicha comunicación la falta cometida, la sanción impuesta y la fecha de inicio del cumplimiento de la misma.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

Todas las faltas graves y muy graves habrán de ser comunicadas al Comité de Empresa.

Artículo 38.-Faltas leves. -Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.-La impuntualidad no justificada, con retraso inferior a 20 minutos en el horario de entrada o salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- 2.-La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- 3.-No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- 4.-El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si como consecuencia de ello no se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 5.-Los deterioros leves de la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- 6.-La desatención o falta de corrección leve en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 7.-No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- 8.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en Administración Tributaria.
- 9.-La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.
- 10.-Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones generasen escándalo notorio se considerarán falta grave o muy grave.

Artículo 39.-Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.-La impuntualidad no justificada, con retraso superior a 20 minutos en el horario de entrada o de salida del trabajo, hasta tres ocasiones en un mes, o la de cualquier duración en más de tres ocasiones en dicho período mensual.
- 2.-La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicios de alguna consideración a la empresa.
- 3.-Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- 4.-La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones siempre que ello no comporte perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- 5.-La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- 6.-La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- 7.-La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza.
- 8.-El incumplimiento de las obligaciones previstas por la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no revista gravedad ni sea potencialmente peligroso para la persona trabajadora o terceros.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

9.-Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades productivas y/o laborales.

Artículo 40.-Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses o bien más de veinte en un año.

2.-La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

4.-La simulación de enfermedad o accidente. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

5.-El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6.-El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8.-Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

9.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que las faltas se cometan en un período de seis meses y hayan sido objeto de sanción.

10.-La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo salvo que sean debidos al abuso de autoridad de directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para la persona trabajadora.

11.-Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables con su situación personal o laboral.

12.-La embriaguez o toxicomanía habitual cuando repercuta negativamente en el trabajo.

13.-El falseamiento de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

14.-Suplantar a otro a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

15.-La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

16.-Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas.

17.-La embriaguez o consumo de drogas en el trabajo.

Artículo 41.-Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.

- Por faltas graves: Desde amonestación por escrito a suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días, dependiendo de la gravedad de la conducta.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Por faltas muy graves: Desde amonestación por escrito a suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, o despido disciplinario, dependiendo de la gravedad de la conducta y según el principio de proporcionalidad de las sanciones.

Capítulo VIII.-Derechos Sindicales.

Artículo 42.-Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas al mes para la realización de sus funciones sindicales, retribuidas de forma íntegra e idéntica a lo percibido habitualmente por ellos. En todo caso deberán preavisar a la empresa con suficiente antelación no inferior a 48 horas al ejercicio de tales funciones, así como justificar el empleo de tales horas. En caso de que algún miembro del Comité de Empresa realizase su trabajo en horario nocturno y el ejercicio de sus funciones sindicales no coincida con este horario, podrá la persona trabajadora optar por tomarse como licencia la noche anterior o posterior siempre que ello fuese compatible con el régimen a turnos establecido, y la persona trabajadora pudiese ser debidamente sustituido por algún compañero.

Los miembros de dicho comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales en cómputo anual sin rebasar el máximo total.

La empresa facilitará local y mobiliario para el desarrollo de su trabajo. En la empresa existirá además del tablón de anuncios de la empresa un tablón para el Comité de Empresa dedicado a la información laboral de las personas trabajadoras. Durante la negociación del convenio colectivo no existirá límite al crédito horario antes previsto.

Capítulo IX.-Clasificación Profesional.

Artículo 43.-Definición de categorías profesionales.

Durante la vigencia del presente convenio las partes firmantes se comprometen a, de mutuo acuerdo, definir y establecer las diferentes funciones propias de cada categoría profesional a través de parámetros objetivos en atención a la actividad que se desarrolla en cada una de las categorías.

Artículo 44.-Relación de categorías profesionales.

En virtud de lo establecido en la disposición adicional novena de la Ley 3/2012 de 6 de julio, en referencia al artículo 22 del TRET, se procede a adaptar el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de este convenio.

Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1.-Personal Comercial: Personal que con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con: Funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa.

Se corresponden con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio colectivo:

- 1.1. Viajante comercial.
- 1.2. Promotor de ventas.
- 1.3. Técnico de exportación.
- 1.4. Técnico de ventas.

Grupo Profesional 2.-Personal de Administración: Personal que con su formación y experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones relacionadas con:

- Datos contables y estadísticos.
- Datos de facturación.
- Soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.
- Soporte documental.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Sistemas informáticos.
- Otras análogas

Se corresponden con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio colectivo:

- 1.1. Gestor de Recursos Humanos.
- 1.2. Jefe de Compras.
- 1.3. Oficial 1ª Administrativo.
- 1.4. Oficial 2ª Administrativo.
- 1.5. Auxiliar Administrativo.

Grupo Profesional 3.-Personal de Producción: Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente, con la producción, sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. Igualmente, engloba al personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción.

El grupo profesional se divide en tres subgrupos:

Subgrupo 1.-Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio.

- 3.1.1. Jefe de Turno.
- 3.1.2. Jefe de Línea.
- 3.1.3. Oficial 1ª Fabricación.
- 3.1.4. Oficial 2ª Fabricación.
- 3.1.5. Peón Especialista.
- 3.1.6. Ayudante.
- 3.1.7. Peón Ordinario.

Subgrupo 2.-Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio.

- 3.2.1. Jefe de Almacén.
- 3.2.2. Oficial 1ª Almacén.
- 3.2.3. Oficial 2ª Almacén.
- 3.2.4. Peón Especialista.

Subgrupo 3.-Son los puestos relacionados con el personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas funciones complementarias a la actividad central de producción.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio.

- 3.3.1. Oficial 1ª Electricista.
- 3.3.2. Oficial 1ª Tornero.
- 3.3.3. Oficial 1ª Electrónico.
- 3.3.4. Oficial 1ª Soldador.
- 3.3.5. Oficial 2ª Mantenimiento.

Grupo Profesional 4.-Personal de Servicios Auxiliares y/o Generales: Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con los servicios auxiliares.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

- 4.1. Oficial 1ª.
- 4.2. Oficial 2ª.
- 4.3. Ayudante de Limpieza.

Grupo Profesional 5.-Personal Técnico: Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en las empresas las funciones relacionadas con:

Enología.

- I+D.

- Calidad.

Correspondería con las siguientes categorías profesionales del anterior convenio:

5.1. Oficial 1ª Calidad.

5.2. Auxiliar Control Calidad.

5.3. Ayudante Control Calidad.

Los requisitos formativos para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada grupo profesional cuando la titulación no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio, podrá ser suplida por la habilitación profesional, por el certificado de profesionalidad correspondiente y/o por la acreditación de la experiencia profesional.

Las empresas no vendrán necesariamente obligadas a adscribir las personas trabajadoras a todos los grupos profesionales, sino únicamente en aquellos que necesiten. Tanto las áreas funcionales, grupos profesionales y funciones tienen un carácter enunciativo y no limitativo, pudiendo ser objeto de modificación en función de las necesidades de las empresas de este convenio.

Capítulo IX.-Otras disposiciones.

Artículo 45.-Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio integrada por 4 miembros siendo vocales de la misma 2 personas por la parte empresarial y otras 2 por la parte social, todos ellos de entre los miembros de la Comisión Negociadora del convenio.

Para cada sesión serán nombrados alternativamente como presidente y secretario un miembro de cada una de las partes. Los acuerdos requerirán para su validez la conformidad de tres vocales y se fijarán las reuniones a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

Durante el tiempo que la comisión esté reunida, por su propia funcionalidad, los vocales representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro.

Las funciones de la Comisión Mixta de interpretación serán fundamentalmente las siguientes:

- Interpretación de la totalidad del convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Arbitraje previo a los problemas y conflictos de carácter colectivo.

- Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio, acordadas por unanimidad en el seno de la comisión.

La comisión se reunirá a instancia formulada por escrito de cualquiera de las partes signatarias de este convenio y lo hará en el plazo máximo de quince días hábiles a partir de la recepción de la petición de reunión.

Artículo 46.-Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 47.-Unidad de lo pactado.

Las tablas salariales que se incorporan como anexo I a este convenio colectivo formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar a los firmantes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>



Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 48.-Aceptación del A.S.E.C.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse al acuerdo sobre solución de conflictos de Castilla-La Mancha.

Artículo 49. Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

1.- La empresa y la representación social comparten el compromiso de, prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible, para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas trabajadoras, y de sus relaciones con la empresa.

Las partes firmantes del presente texto se comprometen a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten, garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

2.- A modo de enunciación y no siendo un catálogo cerrado se distinguen y se describen las siguientes tres conductas, completamente rechazadas y susceptibles de ser sancionadas, por las partes firmantes del presente acuerdo:

a) Acoso sexual: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

b) 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.

El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo, y constituye a su vez un acto de discriminación.

c) Acoso laboral: Es el acoso moral que tiene lugar en el entorno profesional. Se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Ocurre cuando de manera continuada se dan conductas tales como la exclusión la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias la persona trabajadora, o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Quedan fuera de estos conceptos las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado.

3.- Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno. La conducta de empresa y las personas trabajadoras deberá estar presidida por:

a) Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

b) Comunicación: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras. Se velará por la integración de todas las personas trabajadoras durante toda su vida laboral en la empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a un trabajador o trabajadora, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

c) Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier de las personas trabajadoras. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

d) Represión: La represión ante un bajo o inadecuado desempeño laboral ha de llevar aparejada una comunicación tendente a rectificar la conducta del trabajador o trabajadora y no al hostigamiento o falta de respeto.

e) No arbitrariedad: Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador o trabajadora resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador o trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

f) Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador o trabajadora que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

g) Prohibición de comportamientos sexuales: Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

h) Regalos no deseados. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>

i) Evitar hostigamiento: Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares, derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades. También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La no observancia, y dependiendo del nivel de esta o su gravedad, de estas normas básicas de convivencia podría llevar acarreado, si lo desea el afectado o perjudicado, la iniciación de un expediente en los términos del apartado 5 del presente artículo.

Por su parte, los responsables de los distintos departamentos y centros de trabajo de la empresa deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Las personas con personas trabajadoras a cargo tienen la doble obligación de mantener una observancia férrea de estas directrices, y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad.

En este sentido, deberán tener en cuenta que la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tienen el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento, denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de los responsables de Recursos Humanos a la mayor brevedad.

4.- Al objeto de que las partes puedan implantar eficazmente la presente política de igualdad y dignidad de las personas trabajadoras, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores o trabajadoras que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. Igualmente, todas las personas trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar el siguiente procedimiento, con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los procedimientos que se pudieran iniciar.

5.- El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este artículo, o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

El procedimiento de denuncia e instrucción seguirá los siguientes pasos:

a) Si un trabajador o trabajadora considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, el trabajador o trabajadora afectado deberá denunciar dicho comportamiento a los responsables de Recursos Humanos.

Del mismo modo, si un trabajador o trabajadora tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá denunciar dicho comportamiento ante los responsables de Recursos Humanos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) En la denuncia que se remita a los responsables de recursos humanos deberá constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los posibles testigos. Deberá dirigirse preferentemente a los responsables de Recursos Humanos, también se le podrá entregar copia a la Representación Legal de los Trabajadores.

c) Recibida la denuncia por los responsables de Recursos Humanos, se procederá a la apertura de un expediente de investigación nombrándose instructores a tal efecto. Los instructores serán dos, uno por la parte de la representación legal de los trabajadores y otro por la empresa y se nombrarán ad-hoc para cada expediente, siendo cada parte la responsable del nombramiento de su instructor.

Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos, y su sustanciación no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

d) Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado.

Según la gravedad de los mismos, el órgano instructor decidirá adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Dicho trámite incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el denunciante y el denunciado, en la cual podrán utilizar cualquier medio legal que consideren oportuno para la defensa de su posición.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes. De las actas, y del resto de documentación aportada al expediente, se entregará copia a la representación legal de los trabajadores una vez finalizada la instrucción.

e) Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el órgano instructor emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras.

f) Corresponderá a la Dirección y a los responsables de Recursos Humanos la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el instructor, las cuales se adecuarán al régimen disciplinario del presente convenio y la legislación vigente.

g) La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

Cualquier empleado podrá utilizar el procedimiento de queja descrito anteriormente de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o bien que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse a los responsables de Recursos Humanos).

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y veracidad de su testimonio, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 50. Igualdad, de oportunidades y no discriminación.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha de ser un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos de la empresa y constituye uno de los principios fundamentales del estado de derecho, por el cual se ha de regir esta empresa.

Las directrices que se seguirán por esta empresa, entendiendo a tal como al conjunto de la organización, con el objetivo de alcanzar la mayor cuota posible de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales, serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Evitar desequilibrios injustificados en el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad y eventualidad de sus contratos.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo y promoción profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.
- Oportunidades de formación y promoción: Se velará porque todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

Artículo 51. Comisión de igualdad.

Esta comisión se reunirá al menos con una periodicidad de seis meses, y se ocupará de realizar el seguimiento de lo expuesto en los arts. 49 y 50 del presente convenio. En las reuniones de esta comisión las partes podrán aportar cualquier iniciativa que consideren oportuna con el fin de mejorar la aplicación de lo expuesto en los arts. 49 y 50, y ampliar en cualquier sentido las medidas que fomenten la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, desde los principios del art.9.2 de CE.

Los acuerdos que se tomen en esta comisión tendrán fuerza vinculante de las partes, y serán susceptibles de ser incluidos en el presente convenio o los que lo sustituyan.

Firmas ilegibles.

**Anuncio número 3793**

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>