

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

Visto el texto del Convenio Colectivo y Tablas salariales para los años 2023 al 2027, de la empresa SISTEMAS VALCOM, S.L., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 14 de diciembre de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. José Luis Martín Camacho Sánchez Moreno, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, suscrito por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de U.G.T., 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 y Tablas salariales, para los años 2023 al 2027 de la empresa SISTEMAS VALCOM, S.L., 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 13101662012017, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

En Ciudad Real, a 5 de enero de 2023.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SISTEMAS VALCOM, S.L.

ASISTENTES:

Por la parte empresarial su representante y, por la parte social el Comité de Empresa.

En Valdepeñas y siendo las 17,00 horas del día 14 de OCTUBRE del año 2022, se reúnen en los locales de la empresa en, cl San Juan, 6 de Valdepeñas,

Resuelven:

Primero.- regular convenio de aplicación a la empresa SISTEMAS VALCOM, S.L.

CAPITULO I.- Disposiciones generales.

Artículo 1º.-Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa SISTEMAS VALCOM, S.L.

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 2º.-Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de cinco años contados desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027. Se prorrogará anualmente de no mediar denuncia expresa de las partes.

Este convenio sustituye y deja sin vigencia el publicado en el BOP de 20 de diciembre de 2017.

Artículo 3º.- Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento, mediante cualquier medio fehaciente. De ser denunciado, este no perderá su vigencia pudiendo llegarse hasta la renovación del mismo a acuerdos parciales, con la vigencia que las partes determinen.

Artículo. 4º.- Principios generales.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Artículo.5º.- Comisión Paritaria. Definición y Funciones.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento del presente Convenio, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y Secretario, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados.

Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Resolver, por unanimidad de los firmantes del convenio, con carácter vinculante, la interpretación del presente texto.

Homologar las posibles categorías existentes no recogidas expresamente en este Convenio.

Proponer ante la Administración los temas referentes a la Reforma o cualquier otro que pueda tener relación con el sector.

Adaptar el texto a las modificaciones legislativas. Vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Arbitrar, en caso de solicitud por ambas partes, en conflictos de carácter individual o colectivo. Sus resoluciones serán vinculantes.

Mediar e intentar conciliar, a solicitud de las partes y previo acuerdo de las mismas, en cuantos conflictos de carácter individual y colectivo puedan suscitarse en aplicación del presente convenio, y de aquellas materias con su texto relacionadas directamente, antes que la decisión empresarial sea ejecutiva y como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso, cumplimentada la información correspondiente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir su dictamen. Transcurrido el plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta Comisión Paritaria, estará integrada por el empresario y los trabajadores firmantes del Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio Colectivo y de sus tablas salariales.

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. 6.- Acuerdos, sede y convocatoria de las reuniones.

Los acuerdos serán tomados por voto cualificado en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos, la aprobación de más del 50 por 100 de la representación patronal y sindical.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Valdepeñas en la calle San Juan, nº 6, 13300 valdepeñas (Ciudad Real).

Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito y/o fax, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 7º.-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa al entrar en vigor este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

CAPITULO II.-Jornada, fiestas, vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 8º.-Jornada laboral.

La jornada ordinaria semanal será de treinta y nueve horas semanales (39) durante toda la vigencia del presente convenio, repartidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario. La realización de una jornada inferior no será acumulable.

No se contempla la jornada continua de verano que no obstante podrá ajustarse a las necesidades de la obra en que se preste servicios.

Artículo 9º.-Fiestas.

Las fiestas se adaptarán al calendario oficial en vigor del centro de trabajo. Por acuerdo escrito; podrán disfrutarse las fiestas locales en donde radique la obra donde se desarrollen los trabajos.

Artículo 10º.-Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 5 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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 11º.-Permisos y licencias.

1. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentar del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

A) Por matrimonio del trabajador, veinticinco días naturales, a distribuir según criterio del trabajador.

B) En caso de nacimiento de hijo/a, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en aras a incentivar la corresponsabilidad familiar, equiparando la duración de los derechos de ambos progenitores a 16 semanas, las 6 primeras tras el parto y las 10 semanas restantes se podrán disfrutar de manera continuada o interrumpida, en régimen de jornada completa o parcial, durante el primer año de vida del hijo/a.

De no ejercer el padre su derecho al disfrute de paternidad, la empresa concederá cinco días efectivos de licencia.

C) En caso intervención quirúrgica, del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad se concederán tres días efectivos de licencia, ampliables a cinco días efectivos si concurre gravedad en el mismo. Se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia, en caso de no concurrir situación de matrimonio por el simple reconocimiento oficial.

D) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Se disfrutará por esta causa una licencia de tres días efectivos retribuidos a razón del salario del convenio, si concurriera desplazamiento se concederán tres días efectivos más uno natural. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de otros países no colindantes con España el permiso será, siempre que se acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

E) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cinco días, siendo estos días efectivos.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

F) Por traslado del domicilio habitual, tres días naturales retribuidos.

G) Por asistencia a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos, un día retribuido referido al de la celebración del acontecimiento.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber Inexcusable de carácter público o personal acreditándolo suficientemente por parte del trabajador.

I) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

J) Por el tiempo necesario para visitar al médico del Sistema Público de Salud, debiendo acreditarlo suficientemente y debiendo constar en dichos documentos la hora en que ha estado atendido efectivamente. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

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

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>

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

K) Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con La empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaja La madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

2. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de La mitad de La duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.

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

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

L) Por el tiempo Indispensable para el cumplimiento de funciones sindicales o de representación del personal previo aviso y acreditándolo suficientemente.

Artículo. 12º.- Licencias sin sueldo.

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

CAPITULO III.- Condiciones económicas.

Artículo 13º.- Forma de pago.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Artículo 14º.-Efectos retroactivos.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, surtirán efectos a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2027, abonándose, los atrasos de producirse al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 15º.-Conceptos retributivos.

La retribución (Anexo I) estará compuesta por el salario base del convenio y las siguientes retribuciones o complementos: Complemento antigüedad consolidado - plus salarial - plus extrasalarial - gratificaciones extraordinarias.

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>

Se actualizarán anualmente en un 3 % de no mediar denuncia expresa de las partes.

Artículo 16°.-Salario base.

El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Se devengará 365 días al año, dicho salario base es el que se especifica para cada uno de Los niveles salariales, anexo I del presente convenio colectivo al presente convenio.

Artículo 17°.-Complemento antigüedad consolidado.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad, publicado en el B.O.E. número 281 de 21 de noviembre de 1996, las partes signatarias del presente convenio colectivo para la provincia de Ciudad Real, acuerdan:

1°.-La abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que con anterioridad al Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción mencionado anteriormente, se venían contemplando y aplicando conforme a lo que estaba estipulado en el anterior artículo 15 del convenio colectivo provincial.

2°.-Como consecuencia de esta supresión las partes asumen como contrapartida los siguientes compromisos:

A) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación en el B.O.E. número 281 de 21 de noviembre de 1996, sobre la supresión antigüedad.

B) Los Importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada”.

Al importe anterior así determinado se adicionó a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el Importe equivalente a La parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de publicación del mencionado acuerdo nacional, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de Los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tuvieron en cuenta los importes que para cada categoría y nivel estaba fijada en el convenio colectivo.

Artículo 18°.- Plus salarial.

Este plus será igual para todos Los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 170 euros mensuales y que está especificado en las tablas salariales anexas. Se devengará también en vacaciones.

Este plus será proporcional a la jornada que realicen los trabajadores.

Artículo 19°.-Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias a razón del salario especificado en las tablas salariales anexas más antigüedad consolidada, así como plus salarial y extrasalarial. Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio, computándose las fracciones como medio mes o mes completo, según sean inferiores o superiores a los quince días respectivamente.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas antes del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, salvo en los supuestos de cese de trabajo, que se percibirán en el momento de abonar la liquidación correspondiente.

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>

Dichas gratificaciones se devengarán por día natural de la siguiente forma:

- Paga de junio: 1 de enero a 30 de junio.
- Paga de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre

Se prohíbe expresamente el prorrateo de las pagas extraordinaria.

El trabajador podrá solicitar el prorrateo de las pagas extras por escrito siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Problemas económicos
- Problemas de salud

Igualmente por escrito el trabajador podrá solicitar el cese en la prorrata de las pagas extras, advirtiéndole que las cantidades abonadas no podrán ser consideradas como retribución mensual.

Artículo 20º.-Plus de nocturnidad.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo y a aquellos que no corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21º.-Plus tóxico, penoso y peligroso.

Por estos conceptos se abonarán igualmente un 25% sobre el salario base del convenio, con la misma remisión a las disposiciones vigentes en el artículo anterior. Este plus se abonará en su cuantía total cuando concurren, cualquiera de las tres causas, toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Artículo 22º.-Plus extrasalarial.

Este plus será igual para todos los niveles y categorías profesionales, siendo su cuantía de 115 euros mensuales y que está especificado en las tablas salariales anexas. Este plus tendrá equivalente tratamiento que el plus salarial, se devengarán también en vacaciones.

Este plus será proporcional a la jornada que realicen los trabajadores.

Artículo 23º.-Plus de distancia.

Se considera plus de distancia la cantidad que de acuerdo con este convenio percibirá el trabajador por recorridos que tengan que hacer, cualquiera que sea el medio utilizado no facilitado por la empresa para acudir al trabajo, siempre que éste se halle fuera del casco urbano de la población de su residencia. Dicho límite será fijado por la alcaldía respectiva y en caso de duda por la Dirección Provincial de Trabajo. Este plus se percibirá a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los kilómetros de vuelta, se cotizará por el mismo.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia del trabajador al centro laboral o tajo, no se percibirá plus de distancia pero las empresas abonarán el importe íntegro que el trabajador satisfaga por dicho servicio. Este plus no formará parte del salario por lo que se calculará independientemente de éste, haciéndose efectivo en los mismos días de pago de los devengos salariales. Si facilitan a su personal medios mecánicos de transporte suficiente y adecuado desde el interior de la población, o desde lugares situados a menos de 2 kilómetros del casco de la misma hasta el centro de trabajo.

Artículo 24º.- Dietas.

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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>

2. EL trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la completa manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no satisfará dieta.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

Se fija la media dieta: 23 euros.

Se fija la dieta completa: 46 euros.

Artículo 25°.-Ropa de trabajo.

Se entregara ropa como equipo de seguridad y que el trabajador requiera, será entregado según necesidades concretas y según lo que establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos de desarrollo y demás normativa vigente al efecto, en caso de discrepancias entre La empresa y el trabajador sobre la necesidad o no de dichas prendas, tomará parte el Comité o en su caso el Delegado de Personal que será quien decida en última instancia sobre el asunto en cuestión.

Artículo 26°.-Herramientas.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores, las herramientas específicas necesarias para la realización de Los trabajos, en todo caso la herramienta de mano correrá por cuenta del trabajador, en caso de discrepancias entre La empresa y el trabajador sobre la necesidad o no de dichas prendas, tomará parte el Comité o en su caso el Delegado de Personal que será quien decida en última instancia sobre el asunto en cuestión.

Artículo 27°.-Pago de haberes.

1. El pago de haberes será mensual y se hará efectivo en los cinco días siguientes a su devengo, con los anticipos que el trabajador requiera.

2. No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas.

Artículo 28°.-Anticipos.

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un anticipo de una mensualidad del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

CAPITULO IV.-Complementos a la Seguridad Social.

Artículo 29°.-Ayuda por fallecimiento derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos mencionados, la empresa abonará a los beneficiarios (viuda e hijos) de los tra-

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>

bajadores fallecidos, por tales causas, una ayuda consistente en sesenta y cuatro días de salario base más plus salarial.

Artículo 30°.-Indemnización por muerte e invalidez permanente.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo de empresa:

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

b) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones pactadas de ser su importe superior el publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real, serán referencia para este convenio de empresa.

Artículo 31°.-Baja por enfermedad o accidente.

Por enfermedad común o accidente no Laboral a partir del cuarto día de baja y hasta el 25 la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora. En los casos de hospitalización de estas mismas situaciones la empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora y hasta un máximo de 110 días.

En el supuesto de que La situación de I.T. se derive de accidente laboral se devengarán el 100 por 100 de la base reguladora a partir del primer día y hasta el día 50 de La baja. En los casos de hospitalización de estas mismas situaciones la empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora y hasta un máximo de 110 días.

CAPITULO V.- Ceses, liquidaciones, finiquitos e indemnizaciones.

Artículo 32°.- Ceses.

La extinción del contrato según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

A) Durante el periodo de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

B) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

C) El trabajador, deberá preavisar, al menos con 7 días de antelación su intención de cesar al servicio de la empresa, en el caso de no hacerlo perderá 7 días de salario. Superado el año de antigüedad, serán 15 días.

D) La empresa, deberá preavisar, al menos con 7 días de antelación su intención de cesar al trabajador, en el caso de no hacerlo indemnizará 7 días de salario. Superado el año de antigüedad, serán 15 días.

Artículo 33°.- Liquidación.

La empresa entregará al trabajador por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas para que aquél pueda examinarlas y en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

Artículo 34°.- Finiquitos.

1. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

2. El trabajador podrá estar asistido por un representante de Los trabajadores, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

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.

3. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como anexo IV de este convenio.

Artículo 35°.-Permiso durante el preaviso.

Durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo, se autorizará al trabajador para que en los dos días laborales últimos al contrato, disfrute de permiso retribuido, con el fin de que pueda buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzarán igualmente a aquellos trabajadores con contratos temporales.

Artículo 36°.- Ingreso y Período de prueba.

1.- La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de: Niveles II al III: Seis meses.

Niveles IV al V: Tres meses. Niveles VI al X: Dos meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

3.-Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instada de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

4.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

5.- Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

6.- Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 37°.- Expediente de regulación de empleo por causas económicas o tecnológicas.

En los supuestos de expedientes de regulación de empleo y despidos colectivos, el procedimiento se ajustará a lo establecido por el Estatuto de Los Trabajadores y la normativa de referencia vigente en cada momento.

Artículo 38°.- Transmisión de la titularidad de la empresa.

Cuando se produzca cambio de titularidad de la empresa, la nueva empresa reconocerá expresamente todos los derechos adquiridos (tales como antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.) que cada uno de Los trabajadores tuviesen consolidadas.

CAPÍTULO VI.- contratación.

Artículo. 39°.- Contrato de fijo de plantilla.

Con carácter general será la modalidad normal de contratación; el contrato fijo de plantilla es el que regirá la prestación laboral del trabajador en la empresa por tiempo indefinido considerando como único centro de trabajo el de la sede de la empresa y con independencia de la obra.

Artículo. 40°.- Trabajadores con discapacidad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas

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>

con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

La empresa, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo. 41º.- Otras modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en el E.T de los trabajadores y en la normativa de referencia vigente en cada momento.

Contrato temporal por circunstancias de la producción Artículo 15.2 ET de duración máxima de 6 meses, será ampliable a 12. Si el contrato se ha concertado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida puede prorrogarse mediante acuerdo expreso entre trabajador y empresa. Eso sí, la duración total del contrato temporal no puede exceder la duración máxima.

CAPÍTULO VII .-Representación sindical y Delegados de Prevención.

Artículo. 42º.-Delegados de Prevención.

Las funciones y atribuciones de los Delegados de Prevención serán;

A) Las reuniones de los Delegados de Prevención se celebrarán dentro de las horas de trabajo y en caso de prolongarse fuera de éstas, se retardará en lo posible la entrada en el trabajo en igual tiempo.

B) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de obras o actividades del respectivo centro de trabajo, en materia de Salud Laboral teniendo la facultad de proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de prevención.

C) Los Delegados de Prevención podrán obtener la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, siendo los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que cada caso requiera.

Artículo. 43º.- Representación sindical y derechos sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán a los efectos de realizar sus funciones de representación del siguiente crédito mensual de horas retribuidas.

- Hasta 250 trabajadores: 26 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

Este crédito horario podrá acumularse en favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa. El representante deberá poner en conocimiento de la empresa la necesidad de disponer las horas precisas justificando la utilización del tiempo empleado.

Durante el tiempo de duración del convenio, los miembros de la Comisión Negociadora que asistan a las reuniones no tendrán límite de horas. Asimismo, para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el RDL 2/2015 y Ley Orgánica 11/85 respectivamente y a lo dispuesto en el V convenio general.

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. 44º.- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo. 45º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.
8. Uso inadecuado del casco o ausencia del mismo.
9. Uso inadecuado del chaleco reflectante o ausencia de los mismos.
10. Ausencia de botas o zapatos de seguridad.
11. El paso por zonas no habilitadas a tal efecto.
12. Uso incorrecto de las escaleras de mano.
13. El uso inadecuado de productos químicos, especialmente la no utilización de los equipos de protección individual obligatorios para su manipulación.
14. No utilización de los equipos de protección individual necesarios para la manipulación de sierras circulares, radiales y martillos neumáticos.
16. No respetar las medidas higiénicas de limpieza mínimas dentro de la Obra.
17. El uso indebido de las sierras circulares (trucarlas o quitarles la carcasa).
18. La retirada de algún/os elemento/s de andamios modulares (cruquetas, barandillas, usillos de nivelación, plataformas, etc.).
19. El uso de cualquier tipo de maquinaria sin autorización.

Artículo. 46º.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. Ausencia o uso indebido del arnés de seguridad mientras se realizan trabajos a más de 3 metros de altura.
10. El paso por zonas no habilitadas a tal efecto que pueda suponer una caída a distinto nivel de más de 3 metros de altura.

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>

11. Negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por SISTEMAS VALCOM, S.L.
12. El montaje incorrecto de los andamios. (Falta de algún elemento como crucetas, barandillas, usillos de nivelación, plataformas, etc.).
13. Retirar cualquier tipo de protección colectiva sin autorización del encargado, jefe de producción o jefe de obra, no reponerla en el caso de que sea retirada o no avisar al encargado, jefe de producción o jefe de obra para su reposición inmediata cuando hayan concluido los trabajos.

Artículo. 47º.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
9. Ausencia o uso indebido del arnés de seguridad mientras se realizan trabajos de más de 4 metros de altura.
10. La imprudencia o negligencia inexcusables cuando sean causantes de accidente laboral, o de perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
11. La reincidencia de tres faltas graves del mismo trabajador en el período de un mes desde que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo. 48º.- Sanciones.

1. Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

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>

- A) Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - c) Cambio de centro de trabajo.
 - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo. 49.- Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de

- a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

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.dipu-cr.es>

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo. 50°.- Legislación subsidiaria.

Subsidiariamente y si algún aspecto no se viese regulado en este convenio, los firmantes del presente, aceptan expresamente la totalidad del VI Convenio General del Sector de la Construcción así como el Convenio Provincial de construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera.- Cláusulas de incorporación automática.

Todas las mejoras sociales y sindicales que tengan la condición de derecho necesario y que sean aprobadas por normas de carácter general, quedarán inmediatamente incorporadas al presente convenio.

Segunda.-Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla-La Mancha.

Tercera.-Revisión médica.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de La salud, según la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

Cuarta.-Teletrabajo y trabajo a distancia.

Requerirá la firma previamente y por escrito del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen en un plazo no superior a diez días desde su formalización. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa facilitará los medios telemáticos, programas o aplicaciones garantizando el derecho a la intimidad y a la protección de datos, siendo un derecho del trabajador la desconexión y fuera del horario de trabajo.

Los trabajadores que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral y, durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial.

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>



Quinta. Incrementos económicos.

Durante La duración del presente convenio las vigentes tablas salariales se actualizarán en un 3,00 por 100 anual con efectos desde el día 1 de curso.

ANEXO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES

NIVELES	GRUPO	CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMP. SALARIAL	COMP. EXTRAS	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	ANUAL
1	VIII	TITULADO SUPERIOR	1490	170	115	1775	1775	1775	24850
2	VII	TITULADO MEDIO	1345	170	115	1630	1630	1630	22820
3	VI	ENCARGADO GENERAL	1305	170	115	1590	1590	1590	22260
4	V	JEFE ADMINISTRATIVO	1250	170	115	1535	1535	1535	21490
5	IV	ENCARGADO DE OBRA	1190	170	115	1475	1475	1475	20650
6	IV	CAPATAZ	1145	170	115	1430	1430	1430	20020
7	III	OFICIAL DE PRIMERA	1130	170	115	1415	1415	1415	19810
8	II	OFICIAL DE SEGUNDA	1120	170	115	1405	1405	1405	19670
9	II	AYUDANTE	1100	170	115	1385	1385	1385	19390
10	I	PEON ESPECIALIZADO	1080	170	115	1365	1365	1365	19110
11	I	PEON ORDINARIO	1065	170	115	1350	1350	1350	18900
12	I	APRENDIZ	750	170	115	1035	1035	1035	14490

ANEXO 2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores de la empresa en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

3. En el anexo 3 de este convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. En el anexo 4 de este convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos”.

1. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. Producción y actividades asimiladas.

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. Servicios transversales.

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

a) Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.

b) Calidad.

c) Medio ambiente.

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>

- d) Prevención de riesgos laborales.
- e) Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.).

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).

2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

• Grupo 1.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización en altura situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos. Área de servicios transversales.
 1. Realización de recados y encargos.
 2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

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.

• Grupo 2.

Criterios generales.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmpner-, hormigonería) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar -no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

Área de servicios transversales.

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

• Grupo 3.

Criterios generales.

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

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.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

2. Interpretar planos y croquis sencillos.

3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.

4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.

5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.

Área de servicios transversales.

1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.

2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.

3. Desarrollar tareas de atención al cliente.

4. Grabar datos en los sistemas informáticos.

5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.

6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.

7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

- Grupo 4.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

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>

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.
5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

Área de servicios transversales.

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

• Grupo 5.

Criterios generales.

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

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>

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.
4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing- comercial, logística, contabilidad, etc.

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.

5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.

6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

• Grupo 6.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.
2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

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.

Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.

2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

• Grupo 7.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.

2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

Área de producción y actividades asimiladas.

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.

3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

Área de servicios transversales.

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.

2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

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>

3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

• Grupo 8.

Criterios generales.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

Formación.

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
3. Diseñar y dirigir la política comercial.
4. Diseñar y dirigir la política financiera”.

ANEXO 3

Encuadramiento de las categorías, grupos profesionales y niveles retributivos.

Nivel I.- Grupo VIII.

Personal Directivo y Personal Titulado Superior.

Nivel II.- Grupo VII.

Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo, Jefe de Personal.

Nivel III.- Grupo VI. Encargado General de Obras.

Nivel IV.- Grupo V.

Jefe Administrativo de 2.^a, Delineante Superior, Encargado de Obra, Jefe de Compras.

Nivel V.- Grupo IV .

Oficial Administrativo de 1.^a, Delineante de 1.^a, Jefe o Encargado de Taller, Jefe o Encargado de Almacén, Topografo de 1.^a.

Nivel VI.- Grupo IV.

Delineante de 2.^a, Topografo de 2.^a, Viajante, Capataz,

Nivel VII.- Grupo III.

Oficial de 1.^a de Oficio. Oficial Administrativo de 1.^a,

Nivel VIII.- Grupo II -

Oficial 2.^a de Oficio. Oficial Administrativo de 2.^a,

Nivel IX .- Grupo II.

Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores.

Nivel X. - Grupo I.

Vigilante, Almacenero, Cobrador, Guarda, Peón Especializado.

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>



Nivel XI.- Grupo I.
Peón Ordinario,
Nivel XII.- Grupo I.
Trabajadores en formación.

ANEXO
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

DATOS DE LA EMPRESA:

EMPRESA:	N.I.F.:
DOMICILIO:	LOCALIDAD

DATOS DEL TRABAJADOR.

APELLIDOS Y NOMBRE:	N.I.F.
DOMICILIO:	LOCALIDAD
MOT. BAJ.:	CATEGORÍA

El suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar.

DESGLOSE DE LA LIQUIDACIÓN				
UNIDAD	CONCEPTOS	DEVENGOS		DEDUCCIONES
TOTALES.....				
IMPORTE LÍQUIDO A PERCIBIR.....				

En _____, a _____ de _____ de _____.

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta liquidación en presencia de un representante de los trabajadores.	A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores.	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante de los trabajadores.
FIRMADO	FIRMADO	FIRMADO

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.dipucr.es>

ANEXO V

Protocolo para la prevención y erradicación de situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres.

PRIMERO.- Objetivo.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, contratación, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

SEGUNDO.- CONCEPTUALIZACIÓN. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

5. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como constitutivas de acoso sexual:

- Las observaciones obscenas, bromas sexistas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

- Los gestos inapropiados de índole sexual.

- Las preguntas indiscretas sobre la vida privada.

- Las insinuaciones sexuales.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- La divulgación en el entorno laboral por cualquier medio de imágenes íntimas o de carácter sexual de la persona trabajadora.

- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o a través de Internet que tengan carácter ofensivo, contenido sexual o que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

- El contacto físico deliberado y ofensivo, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque se haya dejado claro que resultan inapropiadas.

- Las presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de de que se haya producido entre ambos una ruptura sentimental.

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 invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando la aprobación o denegación de estos favores se asocien -ya sea por medio de actitudes, insinuaciones o directamente al logro de un empleo, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral o a la promoción de la carrera profesional.

- Los tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Puede manifestarse en una gran variedad de formas. Cuando es grave, un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual difiere de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas.

Respecto al acoso por razón de sexo, a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Aludir de forma reiterada al sexo de la persona trabajadora, a estereotipos de género o a creencias, bromas y comentarios sexistas para incomodarla, alejarla y excluirla de una determinada actividad, ocupación o sector laboral, o para cuestionar su capacidad y competencia profesionales en función de su sexo.

- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona que trabaja en la empresa o entidad pública. Discriminar por esa orientación sexual.

- Realizar insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona trabajadora para dañar su imagen y su reputación profesionales.

- Discriminar a una persona trabajadora por razón de su embarazo, maternidad o paternidad o por ejercitar sus derechos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.

- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento) por pertenecer a un sexo determinado.

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la víctima para intimidarla.

Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

- Cualquier otra forma de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad, la libertad o la igualdad en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres.

Aunque algunas de las expresiones del acoso por razón de sexo pueden asemejarse al acoso moral, el acoso por razón de sexo se caracteriza fundamentalmente porque existe una discriminación por razón de sexo y porque su causa es la desigualdad estructural de mujeres y hombres en la sociedad.

TERCERO.- Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Tipos de acoso sexual:

a. Chantaje sexual: Es aquel en el que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso a la formación profesional, al empleo, a la continuidad en el trabajo, la promoción profesional, la remuneración económica, etc. a la realización de un acto de contenido sexual. En este sentido, sólo pueden ser sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo, es decir las personas jerárquicamente superiores (como por ejemplo: el empresario o empresaria, la persona que sea representante legal de la empresa, un cargo directivo, etcétera.)

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. Acoso sexual ambiental: Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado -ya se persiga directamente o no- la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o personas afectadas por dicha conducta. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

c. En este caso, también pueden ser sujetos activos del acoso los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras y colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplificación de este tipo de conductas, se puede citar sin ánimo de exhaustividad: los comentarios y chistes de naturaleza y contenido sexual, comentarios sobre la vida íntima o sexual de la persona trabajadora, la decoración del centro de trabajo con imágenes pornográficas, la exigencia de que la persona trabajadora lleve una ropa insinuante en su puesto de trabajo, la divulgación en el entorno de trabajo de fotografías o imágenes íntimas de la persona trabajadora, etc.

2. Tipos de acoso por razón de sexo:

a. Horizontal: Cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.

b. Vertical: Cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica. En este sentido, se distingue entre:

- Acoso vertical descendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

- Acoso vertical ascendente: Cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima. Se trata de uno de los supuestos menos frecuentes, por la situación de poder de la víctima y las posibilidades de reacción que de ello se derivan.

CUARTO.- Medidas preventivas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A. Comunicación, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización.

La empresa velará por concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables y actuará sobre la desigualdad de mujeres y hombres en la organización del trabajo como factor objetivo de riesgo para la aparición de estos comportamientos abusivos. Dichas medidas de prevención habrán de entenderse por lo tanto, en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencia sexista.

Además, la Dirección de la Empresa, en colaboración con los Representantes de los Trabajadores, se compromete a fomentar un entorno laboral en el que prime el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, mediante la divulgación de códigos de buenas prácticas y de material informativo y desarrollando cualquier otra acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa publicará, una copia del Protocolo acordado a toda su plantilla en los espacios habilitados.

Se impartirá formación específica para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, sobre discriminación por motivos de género dirigida a todo el personal encargado de gestionar los recursos humanos, y se incluirán en el Plan de Formación de la empresa para toda la plantilla.

B. Procedimiento de actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

FIGURAS ESPECÍFICAS DEL PROCEDIMIENTO,

Son partes en el presente procedimiento: La persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, la cual puede coincidir o no con la persona denunciante; La comisión para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, que es el órgano que se establece en la empresa para la atención e investigación de la denuncia que, se ocupará de la instruc-

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.

ción del procedimiento. Estará constituida, por la Dirección de Recursos Humanos la Empresa y un representante sindical o legal de las trabajadoras o trabajadores.

C. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. La Comisión pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- Protección de la salud de las víctimas: La empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la víctima o víctimas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima o víctimas, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que se adopte en este sentido, deberá contar con el consentimiento de la víctima.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

- Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

D. Iniciación del procedimiento.

Se establecen dos cauces -el procedimiento no formal y el formal- para presentar la denuncia ante la instancia correspondiente, cauces que podrán seguir la persona o personas que se consideren víctimas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, siempre atendiendo a los principios rectores del proceso.

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>

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes, o a utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales, por parte de la persona víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo.

D.1 Procedimiento no formal.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrá en conocimiento de forma escrita a la Comisión; a la Dirección de Recursos Humanos, a la representación sindical.

La función de la Comisión será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación: pudiendo tener reuniones con el presunto acosador o acosadora con la víctima y/o con la persona denunciante; reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta en igualdad de género y/o por acoso sexual y por razón de sexo, etc. Todo ello con la finalidad de erradicar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y de alcanzar una solución aceptada por las partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días hábiles, la Comisión dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

Si la persona que interpone la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta, o dicha solución es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones será custodiado por el área de Recursos Humanos de la empresa. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el área o departamento que designe la Comisión.

D.2 Procedimiento formal. Denuncia.

a. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona o personas que tengan conocimiento de algún acto de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrán denunciar personalmente o por medio de terceros (siempre con su consentimiento expreso), al presunto acosador o acosadora de escrita a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma; la Dirección de Recursos Humanos, a la representación sindical.

Una vez iniciada la investigación si la persona afectada así lo desea, sólo tratará con la persona elegida y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Tanto la víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En caso de que se designe a un o una representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

b. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador o acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (art. 21.1.) , mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

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>

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

c. Tramitación.

La investigación; pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las personas interesadas, pruebas periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante y/o víctima como la denunciada podrán ser asistidas por alguien de su confianza con pertenencia a la Empresa.

Si por parte del presunto acosador o acosadora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o/y la víctima, dichas conductas serían consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

a. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o contra terceros.

c. Realizar una alegación o denuncia, incluso si después de efectuar la investigación no se ha podido constatar.

d. Finalización.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión -una vez finalizada la investigación- elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
2. Relación de las intervenciones realizadas por la Dirección de Recursos Humanos, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
3. Resumen de los principales hechos.
4. Informe de la sección Sindical.
5. Conclusiones.
6. Medidas propuestas.

Con todo ello se incoará la posible actuación disciplinaria.

e. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las víctimas y de las personas que denuncien un acoso sexual o por razón de sexo o presenten una queja al respecto.

f. Circunstancias agravantes.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.

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>

- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria en prácticas de la víctima.

g. Conclusión del procedimiento.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción o con el sobreseimiento del caso.

g.1. La sanción:

- Sanción.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o se hubiera visto perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrara antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

g.2. El sobreseimiento.

- Sobreseimiento.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 153