

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12233 *Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (código de convenio 99000335011981), que fue suscrito con fecha 27 de julio de 2017, de una parte por la asociación empresarial UNIADE-PYMEV, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

CAPÍTULO I

Ámbito del convenio colectivo y estructura de la negociación colectiva

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1.1 El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas, Sociedades Cooperativas, y Empresas Agrícolas, cualquiera que sea su forma jurídica dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo, así mismo afectará a la actividad de distribución y comercialización del arroz y/o subproductos del mismo en los supuestos de unidad de empresa cuando la actividad principal de la misma sea la elaboración.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

2.1 Afectará a todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado español, así como todas aquellas que se establezcan en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

3.1 Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los

que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas. Sin perjuicio de que determinadas posiciones de alta dirección puedan contractualmente fijar sus condiciones, que en ningún caso serán inferiores a lo fijados en el Convenio Colectivo.

3.2 El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

4.1 La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2017, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2020.

4.2 El presente convenio entrará en vigor al momento de la firma.

4.3 No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as a título personal o colectivo con anterioridad a este convenio.

4.4 Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as a título personal o colectivo con anterioridad a este convenio. Las elevaciones posteriores legales de salarios a primeros de enero del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Artículo 5. *Estructura de la negociación colectiva.*

5.1 Estructura de la negociación colectiva en el sector.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de las Industrias de Elaboración de Arroz, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio Estatal del Sector de la Industria de Elaboración de Arroz: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Acuerdos y/o Convenios Colectivos de Empresa: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Estatal. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos y/o convenios colectivos de empresa, de cuantos otros contenidos las partes convengan, siempre y cuando no estén regulados en el presente Convenio Estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de las Industrias de Elaboración de Arroz.

5.2 Reglas de concurrencia.

El presente Convenio, tiene prevalencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 6. *Partes firmantes y eficacia.*

6.1 El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes

firmantes la Asociación patronal, UNIADE, y los Sindicatos (FEAGRA-CCOO Y FITAG-UGT) más representativos a nivel estatal.

6.2 A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

7.1 Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

7.2 En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos siempre que haya unanimidad entre todas las organizaciones firmantes.

Artículo 8. *Denuncia y prórroga.*

8.1 Forma y condiciones de denuncia del convenio.

El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, dentro del último mes de la finalización de la vigencia temporal. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando por escrito: la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

8.2 Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de dos meses a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

8.3 Ultraactividad.

Las partes pactan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

9.1 A los 15 días de la firma del convenio se constituirá la Comisión paritaria compuesta por 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial firmantes del presente Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el presente artículo.

9.2 Con independencia de las personas que conformen la comisión paritaria en cada momento, al tratarse de un convenio sectorial, el voto de cada parte y organización será ponderado por el peso que tiene cada organización firmante del convenio, siendo éste el siguiente:

Por la parte empresarial: UNIADE-PYMEV cien por cien de la representación.

Por la parte sindical: CCOO-Industria el 55,55 %, y FICA-UGT el 44,44 %.

9.3 Así pues, los acuerdos deberán contar con al menos la mayoría simple de cada una de las dos partes. No obstante lo anterior, los acuerdos de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

9.4 La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario mediante propuesta de convocatoria de cada una de las partes, al objeto de la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en su caso, sus normas de funcionamiento.

9.5 La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Las relacionadas en el presente Convenio, en materia de resolución de las discrepancias surgidas en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.
- d) Las consultas relativas a si la actividad de la empresa está comprendida en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

9.6 Las cuestiones que se planteen a la Comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

9.7 La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de diez días hábiles.

9.8 La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a un mes para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución, excepto en los casos establecidos en el punto 9.5 apartado c) en el cual se dispondrá de un plazo máximo de siete días.

9.9 De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la autoridad laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 10. *Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.*

10.1 Las partes acuerdan someterse expresamente al conjunto de las estipulaciones contenidas en el texto vigente del Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajoArtículo 11. *Organización del trabajo.*

11.1 La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa. Cuando esta facultad suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

11.2 La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a. La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente convenio.
- b. La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- c. La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- d. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo:

La exigencia de la actividad normal.

Adjudicación de los elementos necesarios, (máquina o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar el nivel de actividad al que se refiere el punto anterior.

Fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación de que se trate. Esto deberá ser tenido en cuenta en la determinación de cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso del que se trate.

La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupan, puedan comprenderlas con facilidad.

e. Garantizar la eficiencia de la organización y la mayor productividad de los trabajadores.

f. El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

g. Coadyuvar a la productividad y la eficiencia y los ciclos productivos.

h. La promoción interna.

i. La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

j. La promoción de políticas respetuosas con la conciliación de la vida familiar.

11.3 Todo ello sin perjuicio del derecho de información, participación y consulta fijado por la normativa laboral vigente.

Artículo 12. *Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral.*

12.1 El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

12.2 Los principios que inspiran su aplicación son:

- a. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b. Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- d. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- e. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.
- f. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.
- g. Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

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

- a) el acceso al empleo.
- b) estabilidad en el empleo.
- c) igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) formación y promoción profesional.
- e) ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

12.4 Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.

CAPÍTULO V

Contratación, periodo de prueba y modalidades contractuales

Artículo 13. *Forma del contrato.*

13.1 Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 14. *Ingresos y contratación.*

14.1 La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

14.2 En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal, autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que en tal sentido le competan, procediendo las Empresas a facilitar la formación correspondiente y adecuada al efecto.

14.3 Asimismo, en el caso de sufrir cualquier patología que implique riesgo infeccioso o de contagio de los alimentos, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en las Empresas, deberá el empleado ponerlo en conocimiento del Servicio de Prevención.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

15.1 Por las características del servicio en la Empresa, los trabajadores se clasificarán en:

Fijos: Tanto a jornada completa como a tiempo parcial, o discontinuo.

Temporales: Igualmente a jornada completa o parcial.

15.2 Dentro de las relaciones temporales, se podrán formalizar los siguientes contratos: por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas.

15.3 Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 16. *Contrato de obra o servicio determinado.*

16.1 Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sean en principio de duración incierta.

Artículo 17. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

17.1 Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

17.2 De conformidad con el artículo 15.1.b) del ET el período máximo dentro del cual se podrán realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción será de nueve meses en un periodo de doce.

17.3 En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 18. *Contrato a tiempo parcial.*

18.1 El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el art. 31 de este Convenio Colectivo.

18.2 En todo caso, se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente condición:

a. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias voluntarias no superará el 25 % de las horas ordinarias.

Artículo 19. *Contratos formativos.*

19.1 Los contratos en prácticas suscritos tendrán una retribución del 75 % de la categoría que fuera objeto de contratación, siendo su periodo de prueba máximo de dos meses.

Artículo 20. *Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.*

La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con discapacidad, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores con discapacidad, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo.

Artículo 21. *Contratación fijos discontinuos.*

21.1 La empresa tiene la obligación de actualizar los escalafones de trabajadores fijos-discontinuos en los primeros quince días de cada año, y una vez actualizado exponerlos en el tablón de anuncios del 15 al 31 de enero eliminando a los que hayan sido baja por cualquier causa, exceptuando enfermedad, accidente y suspensión de contrato.

21.2 Se establecen los escalafones de trabajadores fijos- discontinuos por categoría/especialidad. Se entiende por especialidad como la planta de producción o destino (molino, planta de vaporizado, envasado, platos cocinados, almacenamiento, tratamiento de subproductos, tratamiento de cenizas, etc.).

21.3 Todo el personal eventual que haya trabajado veinticuatro meses, aunque sean interrumpidos, independientemente de la modalidad de contratación, pasarán automáticamente al escalafón de fijos-discontinuos.

21.4 Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados al trabajo por estricto orden de antigüedad en su categoría/especialidad asimismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

Se establece un preaviso por la empresa de dos días para las llamadas al trabajo de los trabajadores fijos de trabajo discontinuo, que conforme se ha especificado, habrá de hacerse por orden riguroso de antigüedad dentro de cada categoría/especialidad escalafonada y por un periodo mínimo de 15 días laborables.

El trabajador fijo de trabajo discontinuo que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa o bien que se encuentra de alta en el Régimen Especial de Autónomos, no tendrá obligación de acudir al trabajo durante un máximo de dos llamadas, o un año (aquellos que sea más favorable para el trabajador), mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social en la otra empresa o en el Régimen Especial de Autónomos, no obstante lo cual, conservará todos sus derechos para sucesivas llamadas.

En cambio si le dan de baja en la Seguridad Social en la empresa donde estuviere trabajando, o bien se da de baja en el Régimen Especial de Autónomos, el trabajador deberá comunicar a la empresa y a sus representantes legales su disponibilidad, si bien solo recuperará todos sus derechos para ser llamado a partir de la próxima llamada que se efectúe por la empresa.

21.5 Para el supuesto de que un escalafón este completo trabajando y fuese necesario contratar más personal, la empresa no podrá contratar trabajadores de nuevo ingreso, mientras haya fijos discontinuos de cualquier categoría/especialidad sin trabajo. En este caso, la empresa estará obligada a llamar al trabajador más antiguo de cualquier categoría/especialidad que este parado. Este trabajador percibirá la remuneración que le corresponda según la categoría/especialidad que pase a ocupar, pero sin renunciar a la suya, que ocupará cuando en su escalafón de origen le correspondiese.

21.6 Si un trabajador, voluntariamente, decidiese cambiar de categoría/especialidad, además de que será obligatorio notificarlo al comité de empresa o representantes de los trabajadores, pasará a la nueva y ocupará el último lugar de la misma.

21.7 En caso de vacante en la plantilla de fijos de las categorías de producción de la empresa, ésta será cubierta obligatoriamente por el trabajador con más antigüedad en el escalafón de fijo-discontinuo de la categoría en que se produjese la baja. En el caso de que no existiera ningún trabajador fijo-discontinuo de la categoría en la que se produzca la baja, esta será cubierta por el trabajador fijo-discontinuo más antiguo en la empresa, de cualquier categoría /especialidad. Se considerará que existe una vacante a efectos de este apartado si en el momento de producirse la extinción del puesto de trabajo en la sección

correspondiente, dicho puesto estuvo ocupado efectivamente 11 meses o jornadas equivalentes.

Entre la representación social y la empresa estudiarán la incorporación o no de la referencia a la utilidad económica del puesto.

21.8 Para la promoción y ascenso del personal administrativo se determinará como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. Los auxiliares con cinco años de antigüedad en las empresas pasarán automáticamente a la categoría de oficial segundo administrativo.

21.9 Ningún puesto determinado de trabajo podrá ser ocupado, ni siquiera rotativamente, por uno o varios trabajadores de categoría inferior al citado puesto de trabajo por un plazo superior a seis meses, ya que en este caso se entenderá que existe baja en dicho puesto, debiéndose cubrir, adjudicando la categoría a los trabajadores que vinieran desarrollando dicho trabajo.

21.10 Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá ingresar a ningún puesto de trabajo en la empresa, excepto todos aquellos trabajadores que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraída en la empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

21.11 Los trabajadores de edad superior a dieciocho años con categoría de peón, cuando permanezcan dos años continuos en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de peón especialista.

Artículo 22. *Extinción del contrato temporal y bajas voluntarias.*

22.1 Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la Empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes, cuando la relación laboral haya tenido una duración superior a un año. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

22.2 De igual modo procederá que la Empresa preavise la finalización de la relación con la misma antelación, salvo en los casos de despido o extinción por causas objetivas, cuando la relación laboral haya tenido una duración superior a un año. La ausencia del indicado preaviso dará lugar a la correspondiente penalización abonándose así, junto a la correspondiente liquidación, un día de salario por cada uno no preavisado.

22.3 Durante el periodo de prueba ambas partes estarán exentas de formular preaviso.

CAPÍTULO VI

Permisos, excedencia y conciliación

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias.

a) Con abono íntegro del salario real:

Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.

Tres días laborables en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad. Se podrán utilizar flexiblemente estos días, siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa y en un plazo máximo de quince días para su utilización desde la fecha en que se produjo el hecho causante y siempre y cuando el hecho persista.

Tres días laborables en caso de parto de cónyuge o pareja de hecho y adopción.

Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Los apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 km fuera de la localidad del trabajador.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

De conformidad con el artículo 27.2 del presente convenio, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el presente artículo.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora.

Quince días laborales por matrimonio.

Todas las licencias referidas anteriormente, serán aplicables a las parejas de hecho.

Asistencia al médico: El trabajador dispondrá de hasta un máximo de catorce horas anuales, debidamente justificadas, para asistencia al médico de cabecera o médico especialista, por el tiempo indispensable y justificándolo mediante la entrega del parte oficial del facultativo correspondiente. En el supuesto que exista este tipo de permiso en una empresa a título individual o colectivo, prevalecerán las condiciones más beneficiosas para el trabajador en este tipo de permisos.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. En caso de pertenencia a un jurado popular no será de aplicación la limitación temporal recogida en el presente artículo.

c) Asimismo, se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante los Juzgados, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

a) El trabajador que lo solicite podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 15 días ininterrumpidos, causando baja en seguridad social, para asistencia a un familiar de hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de éste. Igualmente en este mismo caso podrá cogerse los días necesarios del periodo vacacional devengado, en cuyo caso no causaría baja en seguridad social, previa solicitud y acuerdo con la empresa, tanto antes como después de disfrutar de este permiso no retribuido.

b) El otro progenitor podrá solicitar dicho permiso para asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social.

c) Al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención del carné de conducir o documento nacional de identidad previo aviso de 10 días a la empresa.

d) Para la realización de fecundación asistida, previo aviso de 72 horas a la empresa.

Artículo 25. *Excedencias.*

25.1 A partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de fijos discontinuos, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde cuatro meses a cinco años. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo

puesto de trabajo y categoría o escalafón. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

25.2 El trabajador podrá solicitar excedencia para el cuidado de familiares, hasta 2.º grado, por un periodo máximo de tres años, dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

25.3 El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, dicha excedencia, por un periodo máximo de tres años, se podrá disfrutar de forma fraccionada.

25.4 El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo máximo de tres años, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El disfrute podrá fraccionarse.

25.5 El periodo de excedencia en ambos supuestos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

25.6 Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

25.7 La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

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

Artículo 26. *Reducción de jornada.*

26.1 Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un discapacitado, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

26.2 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual del trabajador/a.

26.3 La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. 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.

Artículo 27. *Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.*

27.1 En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, los trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato por maternidad por un período de 16 semanas, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a. En los casos de parto, las primeras seis semanas serán de descanso obligatorio para la madre, pudiendo a partir de la séptima optar por el disfrute sucesivo o simultáneo con el otro progenitor.
- b. La opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso. No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación.
- c. En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.
- d. El período de descanso se ampliará en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples en 3 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.
- e. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de la totalidad del permiso o, en su caso, del que restara por disfrutar a la madre.
- f. En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara su reincorporación al trabajo.
- g. En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, el neonato precise hospitalización a continuación del parto por una duración superior a 6 días, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

27.2 De forma independiente del disfrute de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo por paternidad, cualquiera que sea su sexo, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a. En el supuesto de parto, el beneficio corresponderá en exclusiva al otro progenitor.
- b. En el supuesto de adopción o acogimiento, el beneficio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el beneficio de la suspensión por paternidad se reconocerá en su totalidad a favor del otro progenitor.
- c. En caso de disfrute compartido de la suspensión de contrato por maternidad, la condición de beneficiario de la suspensión por paternidad es compatible con la de maternidad.

La duración del período de descanso para el disfrute del permiso de paternidad será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.

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

Igualmente se podrá disfrutar de este permiso en los casos de acogimiento internacional, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que este último sea de al menos un año.

27.4 El permiso de paternidad se podrá disfrutar dentro de las 16 semanas de la licencia maternal.

27.5 El periodo en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de maternidad, paternidad, o adopción, será computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

Artículo 28. *Protección a la mujer embarazada y en riesgo durante la lactancia y permiso por lactancia.*

28.1 Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo, o del feto, la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

28.2 En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

28.3 Asimismo, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y, la empresa no pudiera adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo (adaptación/cambio de puesto/funciones); la trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato durante el periodo de lactancia natural hasta que el lactante alcance la edad de nueve meses y así lo certifiquen los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales tras aportar el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

La situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural finalizará antes de los nueve meses de edad si se suspende la lactancia natural (por el cambio a artificial).

28.4 Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, la trabajadora tendrá el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

No obstante ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con el límite de 14 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 29. *Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo.*

29.1 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo.

29.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

29.3 Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo.

29.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

29.5 Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.

29.6 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

29.7 Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

29.8 A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

29.9 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 30. *Permisos para la formación.*

30.1 Los negociadores consideran que la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

30.2 Los principios básicos que inspiran esta política son:

La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.

La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como por el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

30.3 Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones.

En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En el supuesto que se rechazara por la representación social, deberá argumentarse de forma razonada las causas que justifiquen el mismo.

30.4 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutado, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometidos por negociación.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

30.5 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación reglada.

30.6 A la concesión de una reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador.

30.7 A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

30.8 A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como las pruebas de acceso a mayores. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 31. *Jornada laboral.*

31.1 Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral será de cuarenta horas semanales en cómputo anual de 1.784 horas, concretándose los días 24 y 31 de diciembre como días de descanso.

31.2 Previo acuerdo entre el Comité de empresa y la Dirección se podrá no trabajar los sábados recuperando dichas horas.

31.3 El personal de administración disfrutará previo acuerdo del Comité de empresa con la Dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables de lunes a viernes.

Artículo 32. *Vacaciones.*

32.1 El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, veintidós días laborables al año, contados de lunes a viernes distribuidas en el período comprendido entre el 1 de julio al 30 de septiembre, comenzando el 1 de cada mes y serán percibidas según el cómputo del sueldo real. Se entiende por salario real toda la remuneración que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto. En todo caso, las vacaciones no se iniciarán en sábado ni en domingo o día festivo. En ningún caso coincidirán dos turnos de vacaciones para lo cual se adaptará el calendario vacacional anterior en un máximo de tres días por delante o tres días por detrás del periodo antes indicado (del 1 de julio al 30 de septiembre) reflejándolo en el calendario laboral.

Estas serán rotativas en años sucesivos y las listas serán colocadas en el tablón de anuncios el 1 de abril.

32.2 En caso de que se pactara en un centro de trabajo, entre empresa y la representación legal de los trabajadores, un calendario vacacional rotativo aplicable para toda la plantilla durante los 12 meses del año, aquellos trabajadores que les toque disfrutar las vacaciones fuera del periodo de verano (del 1 de julio al 30 de septiembre), percibirán una prima de 456,17 euros por los 22 días o su parte proporcional.

32.3 Adicionalmente a lo fijado, si la empresa acordase con la representación legal de los trabajadores períodos de disfrute de vacaciones que superasen los tres meses, la prima será proporcional a la fijada en el presente artículo para el período de doce meses. A modo de ejemplo si las vacaciones pactadas se distribuyeran en seis meses la prima sería de 228,08 euros.

32.4 El personal fijo-discontinuo no podrá cesar su actividad en la empresa sin haber disfrutado de las vacaciones que les correspondiesen según los días trabajados.

32.5 En caso de no haber acuerdo se aplicará lo contenido en el párrafo 1 de este artículo.

32.6 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 4, 5 y 7 del E. T., 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.

32.7 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.

Artículo 33. *Horas extraordinarias, acción coyuntural contra el desempleo.*

33.1 Con el fin de aportar la mayor colaboración posible por parte de las empresas, de cara a solucionar, en la parte que se pueda, el problema del paro, la realización de horas extraordinarias nunca tendrá carácter habitual y, por tanto, se efectuarán solo cuando lo exijan las circunstancias especiales, que deberán ser previamente puestas en conocimiento del comité de empresa o representantes de los trabajadores.

33.2 En caso de realizar horas extraordinarias, su importe será calculado en base al salario real anual, dividido entre las horas normales a realizar en el año y ello incrementado en un 75 por 100.

33.3 Las horas extras realizadas también podrán ser compensadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada. Este tiempo acumulado por los trabajadores que lo realicen tendrán derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa, todo

ello dentro del período de vigencia del convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

33.4 Se entiende que dichas horas extraordinarias se efectuarán a partir de la jornada laboral máxima en días laborables y nunca rebasarán el tope máximo establecido por la Ley. Se entregará trimestralmente el estadillo de horas extras a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen retributivo

Artículo 34. *Estructura del salario.*

34.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el anexo I, así como los contemplados en el artículo 36.2.

34.2 El salario anual se abonará distribuido en quince pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las tres restantes serán abonadas en el mes de julio, Navidad y la paga de San José el 1 de mayo.

34.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada uno de los trabajadores designe al efecto.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

35.1 Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de San José, en mayo, se abonarán a razón de una mensualidad, que consistirá en salario base mas la antigüedad correspondiente a treinta días, plus de convenio y plus transporte.

Artículo 36. *Salario base y otros complementos salariales.*

36.1 Para todos los conceptos salariales del convenio, se acuerdan los siguientes incrementos:

Para los ejercicios 2017, 2018, 2019 y 2020, el incremento salarial será el correspondiente al IPC real de cada uno de los años más 0,25 %. En el caso de IPC negativo se tomará para esta revisión un valor de IPC igual a 0 %.

Para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio se establece un incremento provisional del 1 %. En ningún caso habrá devolución de los salarios percibidos como provisionales ni éstos servirán de base para el cálculo de las tablas definitivas del año en curso ni del siguiente.

36.2 Los conceptos salariales de los trabajadores afectados por este convenio son los siguientes:

a) Salario base: En la tabla salarial se describen las retribuciones que por este concepto corresponde a cada trabajador, con arreglo a su categoría profesional, pudiendo expresarse en cómputo diario o mensual.

b) Plus de convenio: Este concepto se crea sobre la base de la refundición y consecuente supresión de los antiguos conceptos de plus de asistencia y el de ayuda social. Su cuantía, para todas las categorías es de 6,36 euros por día efectivamente trabajado, considerándose a estos solos efectos seis días laborales semanales.

En el caso de que en alguna empresa no se trabaje el sexto día semanal, se percibirá íntegramente el importe del citado plus correspondiente dicho día.

c) Plus de transporte: La cuantía de su importe se fija en 3,19 euros por día efectivamente trabajado, teniendo el mismo tratamiento que lo enunciado para el plus de convenio.

d) Antigüedad: En concepto de antigüedad se acuerda por voluntad de las partes declarar la inaplicabilidad de la escala establecida en el artículo 28 de la Reglamentación Nacional del Trabajo para la Industrias Elaboradoras del Arroz, a partir del día 1 de abril de 1988, y sustituirla por el sistema siguiente:

Dos bienios al 5 por 100.
Un quinquenio al 10 por 100.
Un trienio al 5 por 100.
Un cuatrienio al 5 por 100.
Un trienio al 10 por 100.
Un quinquenio al 10 por 100.

Estos porcentajes serán calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría vigente en cada momento.

La tabla resultante de esta escala se refleja a continuación:

A los dos años cumplidos, el 5 por 100.
A los cuatro años cumplidos, el 10 por 100.
A los nueve años cumplidos, el 20 por 100.
A los doce años cumplidos, el 25 por 100.
A los dieciséis años cumplidos, el 30 por 100.
A los diecinueve años cumplidos, el 40 por 100.
A los veinticuatro años cumplido, el 50 por 100.

Considerándose los años cumplidos a partir del día siguiente al año reflejado en la tabla anterior.

e) Plus por «cuarto turno»: Para su implantación deberá preavisarse con un plazo de al menos 15 días y en el caso de que la empresa lo interrumpa durante la semana, el plus se pagará completo.

El plus por «cuarto turno», a percibir por todos los trabajadores que realicen dicho sistema de trabajo, sufrirá en 2017 los incrementos generales del convenio, siendo con carácter provisional de 76,79 euros/semanales. Para el ejercicio 2018 será de 80 euros, para el 2019, 85 euros y para el 2020, 90 euros. A partir de 2021, este Plus se actualizará en base a los incrementos salariales de los convenios futuros.

f) Pluses y beneficios por trabajos tóxicos, penosos y nocturnos.

f.1) Los trabajos nocturnos irán incrementados, como mínimo en un 30 por 100 sobre el salario base.

f.2) En los trabajos tóxicos y penosos irán incrementados, como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario base, que será proporcional a la jornada de trabajo.

f.3) En los trabajos realizados de limpieza de secadores mecánicos, silos de recepción de arroz cáscara, fosos de elevadores, payuseras y tratamiento de ceniza, tendrán derecho los que realicen dicho trabajo a disfrutar de doce minutos de descanso por cada hora de trabajo, en un lugar aislado del polvo y del ruido.

g) Incentivos. Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas en el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el convenio provincial en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión a tal evento se estableciesen.

Si en ese período de adaptación el trabajador no alcanzase el rendimiento normal, será retribuido como lo hubiese alcanzado.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

Artículo 36 bis). *Abono en especie.*

Las empresas darán a cada trabajador diez kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

Artículo 37. *Dietas y desplazamientos.*

37.1 A los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una compensación económica de 8,73 euros por día, caso de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

37.2 Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 4,37 euros más los gastos de desplazamiento y manutención.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 38. *Principios inspiradores de la prevención de riesgos laborales.*

38.1 La prevención de riesgos laborales constituye uno de los asuntos sobre los que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

38.2 Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las trabajadoras y trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

38.3 En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

38.4 Corresponde a la empresa facilitar el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, así como al personal la observancia de las mismas.

Artículo 39. *Comité de seguridad y salud.*

39.1 En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. Salud laboral.

40.1 Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Los trabajadores/as deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

40.2 En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

40.3 La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

40.4 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

40.5 Cada vez que se proceda a la fumigación en algunas de las secciones de la empresa ésta estará obligada a emitir, con antelación, a la representación legal de los trabajadores, informe que debe contener, como mínimo, la siguiente información:

Nombre comercial del producto.

Días de fumigación.

Horas necesarias de ventilación.

Riesgo de exposición.

40.6 Dicho informe se realizará como mínimo cada vez que se aplique un producto nuevo, sin perjuicio de que la comunicación se haga cada vez que se realice una aplicación.

40.7 Antes de iniciar la actividad fabril en la sección se comprobará con los medios pertinentes la no existencia de peligro para la salud del trabajador o trabajadora.

Artículo 41. Vigilancia de la salud.

41.1 La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

41.2 Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

41.3 Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

41.4 Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

41.5 El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

41.6 Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

41.7 El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones facilitar el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. El trabajador y trabajadora deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste; en este sentido tendrán derecho a:

- a. El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.
- b. Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente. La ropa de invierno deberá cubrir las mínimas condiciones para proteger del frío al trabajador o trabajadora.
- c. La empresa entregará los EPI (Equipos de Protección Individual) necesarios para el desarrollo de las tareas encomendadas, según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. El trabajador se compromete a usarlos en aquellas áreas donde la evaluación de riesgos haya establecido que son necesarios y a cuidar de su correcto uso y conservación, informando a la empresa cuando sea necesario su reemplazo.

41.8 La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

41.9 Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias quedan reguladas en el capítulo V de la Ley de P.R.L.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

41.10 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

41.11 La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 42. *Medidas de emergencia.*

42.1 Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

42.2 En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica.

CAPÍTULO X

Mejoras sociales

Artículo 43. *Complemento de enfermedad profesional, accidente de trabajo y contingencia común.*

43.1 Cualquier trabajador que pase a incapacidad temporal por causa de enfermedad común, la empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Se entiende por salario real todas las remuneraciones que el trabajador viniera percibiendo por cualquier concepto.

43.2 En los casos de accidente u hospitalización, la empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Igualmente, se abonará el 100 % en baja por maternidad.

Artículo 44. *Jubilación*

44.1 Por jubilación voluntaria de un trabajador fijo, la empresa le abonará al interesado las siguientes cantidades:

Jubilación con cinco años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 4.578,83 euros.

Jubilación con cuatro años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 4.120,96 euros.

Jubilación con tres años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 3.663,08 euros.

Jubilación con dos años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 3.205,19 euros.

Jubilación con un año de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 2.497,62 euros.

44.2 Pudiéndose hacer efectivos dichos importes en un plazo de seis meses a partir de la fecha de jubilación, en dos plazos al 50 por 100.

44.3 Si en el transcurso de la vigencia del presente convenio fuera reducida por Ley la edad de jubilación, se eliminarán las compensaciones económicas anteriormente citadas hasta el año anterior al de dicha jubilación.

Artículo 45. *Póliza de seguro.*

45.1 Se crea un Seguro Colectivo de Vida, Accidente y Enfermedad obligatorio para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio con los siguientes importes y contingencias:

a) Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente total: 12.708,83 euros.

b) Indemnización por invalidez absoluta: 17.852,76 euros.

Estas cantidades sufrirán el incremento actual del convenio para 2017 y los posteriores incrementos del convenio colectivo.

45.2 Las pólizas deberán estar en vigor en el plazo de los treinta días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinarioArtículo 46. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 47. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador/trabajadora, será clasificada por la Dirección de la empresa atendiendo a su importancia, trascendencia, e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 48. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) El uso del teléfono fijo o móvil para fines no profesionales, en el tiempo efectivo de trabajo o el puesto de trabajo o en otro que estuviera igualmente prohibido.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- d) Discutir violentamente con los compañeros, clientes, proveedores y público dentro de la jornada de trabajo.
- e) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 49. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) No utilizar la gorra y/o uniforme establecidos en el centro de trabajo de forma reiterada.
- b) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.
- c) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de sesenta días.
- d) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará con una sola cuando tenga que revelar un compañero o como consecuencia de la misma se cauce perjuicio a la empresa.
- e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- f) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

l) La reincidencia en falta leve (incluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

m) Comer fuera de las zonas habilitadas para ello.

n) No utilización de los EPI.

o) Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La acumulación y/o reiteración de tres faltas laborales graves en seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador de baja por tales motivos realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

f) La embriaguez, el consumo y tráfico de drogas y el estado derivado del consumo de alcohol o de cualquier otro estupefaciente, habitual en la jornada laboral y la repercusión negativa en el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a los mismos datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Agredir físicamente a un compañero, cliente, proveedor y público dentro de la jornada de trabajo.

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

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas (excepto la de puntualidad).

Artículo 51. *Régimen de sanciones.*

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

51.2 La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

51.3 Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

51.4 La empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Artículo 52. *Sanciones.*

52.1 Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

52.2 Cualquier sanción que se imponga a un trabajador deberá serle comunicada por escrito; una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores. Las faltas de asistencia al trabajador por detención preventiva como consecuencia de la imputación de delitos o faltas, siempre que tal imputación no fuese confirmada por sentencia o resolución firme, no serán consideradas como faltas injustificadas para ejercitar el despido.

52.3 Cuando fuera llamado un trabajador por la Empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de empresa o representante de los trabajadores.

52.4 Si un trabajador con la categoría de conductor se le retirase el permiso de conducir, la empresa tendrá obligación de darle un puesto de trabajo dentro de la misma, salvo que la causa de la retirada del permiso sea por embriaguez durante el tiempo de dicha sanción, volviendo después a su categoría y puesto de trabajo.

Artículo 53. *Prescripción.*

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Sistema de clasificación profesional

Artículo 54. *Los grupos profesionales serán los siguientes:*

a) *Personal Técnico, Administrativo y Comercial.*

Nivel I.

Nivel II.

Nivel III.

Nivel IV.

Nivel V.

b) *Personal de Producción.*

Nivel I.

Nivel II.

Nivel III.

Nivel IV.

Nivel V.

Nivel VI.

Nivel VII.

Nivel VIII.

c) *Personal de Soporte.*

c.1) Personal de mantenimiento.

Nivel I.

Nivel II.

Nivel III.

c.2) Personal Servicios Generales.

Nivel I.

Nivel II.

54.1 Los niveles descritos en cada grupo profesional comportan una serie de competencias y responsabilidades, de tal suerte que los niveles superiores podrán puntualmente desarrollar las funciones de los niveles inferiores, siempre que cuente con la formación adecuada, manteniendo la retribución de su nivel profesional.

54.2 Igualmente los de nivel inferior podrán puntualmente desempeñar el nivel superior, siempre que cuente con la formación adecuada, percibiendo la retribución que corresponda.

54.3 En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías, uno mismo deberá desempeñar los cometidos de varias, y percibirá la mayor retribución que corresponda en este convenio al trabajo que desempeña.

Artículo 55. *Grupo profesional a: personal técnico, administrativo y comercial.*

Nivel I.—Es el empleado que bajo la dependencia inmediata de la dirección, asume el mando y responsabilidad de una o varias secciones administrativas, comerciales o técnicas, teniendo a sus órdenes el personal que requiera cada uno de los servicios. Debe poseer los conocimientos teóricos y prácticos que requieran tales funciones, pudiendo ser titulado o no.

Nivel II.—Es el empleado que tiene a su cargo un servicio burocrático determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee personalidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni libranza; transcripción de libros de cuentas corrientes, diario, mayor y correspondencia, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Nivel III.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones auxiliares de estadística y contabilidad, o coadyuva a ellas.

Nivel IV.—Es el empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.

Nivel V.—Se considera como tal a los empleados que sin iniciativa ni responsabilidad se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquella. Quedan incluidos en esta categoría los mecanógrafos meramente copistas.

Artículo 56. *Grupo profesional b: personal de producción.*

Nivel I.—Es el empleado que dependiendo directamente del Jefe de Sección Técnica, dirige los trabajos de una sección, indicando al personal a su cargo la forma de ejecutarlos. Deberá poseer conocimientos de una o varias especialidades y será responsable de la disciplina del personal a su cargo.

En determinadas secciones sus funciones podrán ser las propias dirección, control y distribución de tareas del personal a su cargo.

Nivel II.—Es el empleado especializado que bajo la dependencia inmediata de la Dirección, Gerencia o Jefe de Sección Técnica, está capacitado para llevar a cabo una o varias de las siguientes funciones ya sea un molino de arroz, una planta de parboiled, un centro de secado, una planta de platos cocinados o una planta de empaquetado.

Cuidar del funcionamiento, vigilancia e inspección de toda la maquinaria, realizando aquellas operaciones de puesta a punto, reglaje y mantenimiento que no requieran la intervención del personal de talleres.

Deberá distinguir las variedades botánicas de los arroces, su calidad, estado y condiciones, con objeto de obtener el máximo rendimiento en los distintos tipos de elaboración.

Deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

Deberá conocer los manuales de operación y mantenimiento de los equipos a su cargo, así como los principios de funcionamiento de toda la maquinaria bajo su responsabilidad. Además deberá conocer todos los procedimientos de trabajo, normas de seguridad, de higiene, etc., que afecten a su área. Para ello la empresa facilitará su formación.

Será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material.

Nivel III.—Es el empleado que con permiso de conducción de la clase correspondiente y conocimiento teórico-práctico del vehículo, conduce los camiones o turismos que se le confían. Dirige el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, entendiéndose ésta como meras labores de auxilio, situándose en la caja del vehículo si es necesario, sin que puedan encargársele tales tareas de modo exclusivo, ni tampoco la conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre o viceversa. También será aquel empleado que con conocimiento teórico-práctico del vehículo, conduce y manipula máquinas pesadas, siempre y cuando dedique al menos seis meses en un año u ocho meses en dos años a la conducción de este tipo de maquinaria, sin que sea necesaria la posesión del carné vigente de camiones.

Nivel IV.—Es el empleado especializado que a las órdenes del Jefe de Sección Técnica, Molero o Encargado de Sección, y con los conocimientos prácticos adecuados, puede responsabilizarse de una línea de producción de la industria, realizando una o varias de las funciones siguientes:

Molino, parboiled o secado. Sustituir al molero o suplir sus ausencias y trabajar en colaboración con él, controlando el buen funcionamiento de la maquinaria y sus pequeñas reparaciones.

Esterilizado. Realizar labores de almacenamiento, fumigación y limpieza del arroz elaborado controlando elevadores y transportadores.

Envasado. Controlar el funcionamiento de una línea completa o tren de envasado o empaquetado automático o manual, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores de la maquinaria.

Cocinado. Controlar el funcionamiento de la maquinaria, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores.

En ausencia del molero, será responsable del personal a su cargo y de su disciplina, así como del buen uso de la maquinaria y material y deberá dar cuenta por escrito de inmediato de cuantas incidencias o anomalías puedan surgir en la planta a su cargo y que no puedan ser subsanadas por sus propios medios, bien a su jefe inmediato o al servicio correspondiente para su intervención.

Nivel V.—Es el empleado/a con amplia experiencia y dominio de la manipulación de carretillas elevadoras y práctica en operaciones de carga y descarga.

Nivel VI.—Es el empleado que puede prestar servicios especializados en cualquiera de las secciones de la industria, teniendo además muy buen conocimiento del funcionamiento de una unidad de producción o maquinaria determinada.

Puede sustituir al Ayudante de Molero/Oficial de segunda sección en ausencia de éste, y únicamente en las funciones propias del mismo.

Nivel VII.—Es el empleado con práctica en los trabajos manuales de las distintas secciones de la industria, pudiendo manipular excepcionalmente carretillas elevadoras.

Puede sustituir ocasionalmente al Oficial Especializado en ausencia de éste. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos de: Carretillero, Manipulador, Estibador y Pesador de Lonja.

Nivel VIII.—Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo

aquello que se le ordene. Los trabajadores de esta categoría con edad superior a dieciocho años, y cuando permanezcan dos años, a contar desde su ingreso en la empresa, pasarán automáticamente a la categoría de peón especialista. Se consideran asimilados a esta categoría los antiguos empaquetadores y cosedores.

Artículo 57. Grupo profesional c: personal de soporte.

Nivel I.—Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de su superior ejecuta con pleno conocimiento los trabajos propios de su equipo con responsabilidad consiguiente sobre su realización. Dirige a los empleados a su cargo en la forma de realizar los trabajos y es responsable de la disciplina de los mismos, así como del buen uso de materiales y equipo.

También es el empleado que tiene como cometido exclusivo las funciones de vigilancia diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos a la fábrica o locales. Si el vigilante esta juramentado ostentará la denominación en su categoría de «Vigilante Jurado».

Y también es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, controlando las entradas y salidas del personal y realizando funciones de custodia y vigilancia.

Nivel II.—Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior realiza los trabajos de su especialización y puede sustituir al oficial de primera en sus ausencias.

También serán los encargados de la limpieza de los locales de la empresa.

Y también el trabajador cuya misión consista en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos con prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público de la oficina, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

Nivel III.—Son los trabajadores que realizan tareas auxiliares a los oficiales de segunda y primera, con el objeto de desarrollar su aprendizaje. A los tres años de su ingreso en la Empresa pasarán automáticamente a la categoría de oficial de segunda.

CAPÍTULO XIII

Aspectos sindicales

Artículo 58. Derechos sindicales.

58.1 Se garantiza el derecho de comunicación. A tal fin las empresas habilitarán uno o varios tableros de anuncios para propaganda o comunicados de tipo laboral o sindical, estos tableros estarán visibles y en lugar designado por el comité de empresa o representantes de los trabajadores.

58.2 Se respetará el derecho de los trabajadores a reuniones para temas laborales y sindicales dentro de los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, o en casos muy justificados, dentro de la jornada laboral, teniéndose que recuperar dicho tiempo al finalizar la jornada. La celebración de asambleas se pondrá en conocimiento de la empresa, con una antelación de veinticuatro horas, salvo imposibilidad de hacerlo por razones justificadas, debiendo garantizarse por los trabajadores el orden de las mismas. Se facilitará un local para dichas asambleas y reuniones del comité.

58.3 Las secciones sindicales contarán con un local con los medios adecuados en centros de trabajo que cuenten con más de doscientos trabajadores. Entre estos medios se entienden comprendidos ordenador, teléfono, etc.

58.4 La empresa descontará de nómina, o por cualquier otro procedimiento, las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubiesen autorizado por escrito, con especificación de la persona o entidad receptora de las mismas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de cuarenta horas mensuales, que podrán ser acumuladas de un representante a otro.

58.5 De acuerdo con la legislación vigente, se podrá constituir Comités intercentros, estando a los acuerdos entre las empresas afectadas y los sindicatos interesados para definir las facultades y competencias de dichos Comités intercentros.

Artículo 59. *Comité intercentros.*

59.1 Comités inter centros: en aquellas empresas que cuenten con más de 250 trabajadores la representación de los trabajadores en el ámbito del presente convenio y las centrales sindicales mas representativas podrán constituir comités inter centros. Dicho comité intercentros estará compuesto por compuesto por nueve miembros que se elegirán de entre los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo y en proporción a la representación que cada central sindical tenga. En aquellas empresas con menos de 250 trabajadores se pactará el número de miembros del comité, en cualquier caso con un máximo de 7 miembros.

59.2 Se garantizará una reunión al año con el comité intercentros, en el lugar que la empresa fije, asumiendo ésta el coste de los desplazamientos, alojamiento y dietas en su caso. Dicho tiempo no computará como crédito sindical.

59.3 Los comités inter centros deberán constituirse por trabajadores pertenecientes a diferentes comités de empresa y utilizarán las horas sindicales que tengan asignadas por ser miembro del comité de empresa.

59.4 El comité inter centros se dotará de reglamento que lo aprobara el conjunto de representantes de los trabajadores de los centros afectados.

59.5 Las funciones y competencias de este Comité corresponderán a aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo de la empresa.

Disposición adicional primera.

A fin de poder adecuar las antiguas categorías profesionales a los grupos y niveles, la migración exigida se llevara a cabo conforme a la tabla siguiente:

CC anterior	CC vigente
a) <i>Personal Técnico, Administrativo y Comercial</i>	a) <i>Personal Técnico, Administrativo y Comercial</i>
1. Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.	Nivel I.
2. Oficial de primera Administrativo o Comercial.	Nivel II.
3. Oficial de Segunda Administrativo o Comercial.	Nivel III.
4. Telefonistas.	Nivel IV.
5. Auxiliar administrativo.	Nivel V.
b) <i>Personal de Producción</i>	b) <i>Personal de Producción</i>
1. Encargado de sección.	Nivel I.
2. Molero/Oficial de primera sección.	Nivel II.
3. Conductor/Maquinista.	Nivel III.
4. Ayudante de molero/Oficial de segunda sección.	Nivel IV.
5. Oficial especialista Carretilla Mecánica.	Nivel V.
6. Oficial especializado.	Nivel VI.
7. Peón Especialista.	Nivel VII.
8. Peón.	Nivel VIII.
c) <i>Personal de Soporte</i>	c) <i>Personal de Soporte</i>
c.1) <i>Personal de mantenimiento</i>	c.1) <i>Personal de mantenimiento</i>
c.1.1) Oficial de primera.	Nivel I.
c.1.2) Oficial de segunda.	Nivel II.
c.1.3) Oficial de Tercera.	Nivel III.

CC anterior	CC vigente
c.2) Personal Otros Oficios	c.2) Personal Servicios Generales
c.2.1) Vigilante o vigilante jurado.	Nivel I.
c.2.2) Portero o conserje..	Nivel I.
c.2.3) Personal de limpieza..	Nivel II.
c.2.4) Ordenanza.	Nivel II.

Disposición adicional segunda. *Mecanización y campaña.*

La mecanización o aumento de la misma no significa pérdida de puestos de trabajo. Se establece como comienzo de la campaña el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto.

Disposición adicional tercera. *Expediente de crisis.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

En todo caso la empresa estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores, con carácter previo a su intención de tramitar cualquier expediente de crisis ante la autoridad laboral, con especificación de los términos en que vaya a plantearlo.

Disposición adicional cuarta. *Cambio de titularidad en las empresas.*

Cuando se produzca un cambio de titularidad en la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual firmada por la antigua y nueva empresa, en la cual se reconozcan sus derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc.

Disposición adicional quinta.

Se acuerda incluir en el texto del presente convenio modelo de Protocolo de Acoso (anexo I) siendo obligatorio para todas las empresas con representación de los trabajadores y trabajadoras que no tengan ningún protocolo en este sentido, y sirviendo como recomendación para el resto.

En ningún caso, salvo pacto con la representación legal de los trabajadores, supondrá la obligación de crear ninguna comisión, delegación u órgano de representación de los trabajadores, que no existiera previamente en el centro de trabajo, ni podrá suponer el incremento del crédito de tiempo de representación de estos representantes.

ANEXO I

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación

1. Principios.

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de

trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

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

2. Objetivo del presente protocolo.

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

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

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

- 1) Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

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

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

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

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

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

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

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

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. Acoso laboral, moral o mobbing. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
Ignorar la presencia de la persona.
No dirigir la palabra a la persona.
Amenazas y agresiones físicas.
Amenazas verbales o por escrito.
Gritos o insultos.
Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

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

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. Ámbito de aplicación y vigencia. Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o

de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.2 Procedimiento. El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos o en su ausencia a la persona designada por la empresa a tal fin, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o ante cualquier miembro del comité de Seguridad o salud si estamos en los casos de «otro acoso discriminatorio» o acoso moral o mobbing.

6.2.1 Requisitos de la denuncia. La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

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

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.

Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).

Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

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

6.2.2 Órgano instructor. Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio

o acoso moral, actuará la persona designada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

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

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

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

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad o comité de seguridad y salud y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

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

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

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

6.2.5 Elaboración del informe. El informe debe incluir la siguiente información:

Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Descripción de los principales hechos del caso.

Resumen de las diligencias practicadas.

Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento:

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

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

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

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad). Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

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

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

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

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

Acoso sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

Acoso discriminatorio ☐

Acoso moral ☐

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Persona denunciada (nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (nombre, apellidos, puesto de trabajo):

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

Breve descripción de otra información que se aporte:

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

En, a de de 20.....

Fdo:

Recibí (nombre y DNI)

N.º de expediente: