

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6281 *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas (código de convenio nº 99002455011981), para el período 2019-2022, que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2019, de una parte, por la organización empresarial Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España (AFHSE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la organización sindical CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 4 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS 2019, 2020, 2021 y 2022

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Funcional.*

El presente Convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas.

Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en los centros o lugares de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la actividad principal y forma jurídica de las empresas de las que dependan.

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todas las provincias del territorio español.

Artículo 4. *Temporal.*

- a) Vigencia. Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.
- b) Forma y condiciones de denuncia del convenio. El presente Convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación. La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser 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.
- c) Plazo máximo para el inicio de la negociación. Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes 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.
- d) Plazo máximo para la negociación. El plazo máximo para la negociación se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Este plazo será de doce meses cuando la vigencia del año anterior hubiese sido de dos o más años, a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior.
- e) Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
- e) Ultraactividad. Las partes pactan expresamente, que con independencia del plazo de negociación, todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 5. *Estructura y reglas de concurrencia.*

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 Harinas Panificables y Sémolas, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

- a) Convenio Estatal del Sector de Harinas Panificables y Sémolas: 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) Convenios y Acuerdos 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, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de Harinas Panificables y Sémolas.

2. Reglas de concurrencia: El presente Convenio, tiene preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET.

Por tanto, 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 sean sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 6.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo preceptuado en las normas legales vigentes de obligada aplicación.

Artículo 7. *Eficacia, partes firmantes y vinculación a la totalidad.*

7.1 Eficacia y partes firmantes: 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, AFHSE y CCOO-INDUSTRIA, por la parte sindical, como organización más representativa a nivel estatal en el sector. 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.

7.2 Vinculación a la totalidad: 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.

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 someterán a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.

Artículo 8. *Garantías Individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, niveles profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado las personas que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinadas o promovidas.

Artículo 9. *Condiciones económicas anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Todos los conceptos retributivos existentes en las empresas anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 10. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otras nuevas, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

CAPÍTULO III

Organización práctica del trabajo

Artículo 11. *La organización práctica del trabajo corresponde a la dirección de la Empresa.*

Quien realice funciones de nivel superior a las que corresponda al nivel profesional que tuviese reconocido –por un período superior a tres meses durante un año, o seis durante dos años–, puede reclamar ante la dirección de la Empresa el nivel profesional adecuado.

El ejercicio de este derecho, implica una demostración de su competencia y responsabilidad en el desempeño del cargo, conforme al nivel profesional que realice.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la Representación Legal de los Trabajadores, en adelante RLT, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel profesional asignado y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, La empresa precisara destinar a una persona a tareas correspondientes a nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional, y comunicándolo a la RLT.

Artículo 12. *Carga y descarga.*

Para la carga, descarga y estiba de los trigos, harinas, sémolas y subproductos, los bultos no excederán de un peso de 50 Kilogramos y siempre que los bultos superen los 40 Kilogramos netos de peso unitario, éstos serán manipulados por dos personas. El apilado de los sacos en el centro de trabajo o almacén de los clientes no podrá exceder de diez alturas.

En la descarga de camiones, cuando la distancia entre éstos y el almacén del cliente supere los 20 metros, se pondrá a su disposición una carretilla, o vehículo similar, para facilitar la descarga.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales con el objetivo de potenciar, en lo posible, el fomento de la contratación, la estabilidad en el empleo y la mejora de la calidad de este.

Se podrán trabajar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por períodos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones, o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

Las horas extraordinarias realizadas en días festivos y festivos locales tendrán carácter excepcional y solo podrán establecerse cuando concurren las razones técnicas y organizativas previstas en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. Estas horas extraordinarias se remunerarán en razón de 3 por 1, siendo la Empresa quien decida, en el plazo de los 15 días inmediatamente posteriores a su realización, si estas son abonadas o compensadas por días de descanso. Transcurrido dicho plazo, sin que la Empresa se haya manifestado al respecto, será la persona afectada quien adopte la decisión.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLT sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y la RLT, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias, ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Artículo 14. *Horas de presencia para el personal con funciones propias de conducción y personal de descarga que le acompaña.*

Se ceñirán en todo a lo establecido en el Real Decreto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1561/95 de 21 de septiembre.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 8.1 del citado Real Decreto, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que se encuentre a disposición de la Empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o su carga. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que se encuentra a disposición la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Las horas de presencia se abonarán como horas normales y las que excedan de las once hasta un máximo de doce, se abonarán como horas extraordinarias o se compensarán en tiempo de descanso. Los tiempos de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Compensación en tiempo de descanso y disfrute.

La persona trabajadora tendrá derecho a que se le compense, por cada hora que exceda de las once, con una hora y treinta minutos de periodo de descanso. Las horas compensadas para descansos podrán ser acumuladas hasta 8 horas. Para su disfrute preavisará a la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha en que disfrutará dicho periodo de descanso y salvo causa justificada este le será concedido.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras, disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones al año (en promedio de semanas de trabajo de 5 días), siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 meses anteriores a su disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas sobre el promedio de todos los conceptos salariales ordinarios realizados en sus últimos doce meses.

Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Todo el tiempo de IT.
2. Todas las licencias y permisos retribuidos.
3. Los casos de accidente laboral.
4. Los periodos de maternidad y paternidad.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, ni acumularse de un año a otro, salvo en los casos establecidos en el ET.

El calendario de vacaciones será realizado antes del 1 de enero de cada año.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

En todo lo demás, se observarán las normas del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

La excedencia voluntaria se podrá solicitar siempre que se tenga la antigüedad de un año.

Son condiciones ineludibles para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia no se dedicará a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena. El quebranto de este compromiso será causa suficiente para la extinción de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido, como motivo comprendido en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para las mujeres víctimas de violencia de género.

El tiempo de excedencia voluntaria será conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Un mes antes de la finalización del plazo de excedencia, deberá notificar a la Empresa, de forma fehaciente, su voluntad de reincorporarse, bien entendido que se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo el beneficio de reincorporación y quedando extinguida la relación laboral, de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo.

La persona en excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público.
2. Ejercicio de cargo sindical de relevancia provincial y/o nacional.

La persona en excedencia permanecerá en dicha situación en tanto se encuentre en el ejercicio del cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. La reincorporación, procedente de excedencia forzosa, determinará el cese de la persona interina que hubiese sido contratada para sustituirle, deberá ser avisada, al menos con 14 días de antelación, y gozará de preferencia para nuevo ingreso en la Empresa.

Tendrá carácter de excedencia forzosa la motivada por maternidad hasta tres años.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Licencias y Permisos.*

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los períodos de tiempos siguientes:

- a) Durante 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres jornadas de trabajo en los casos de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padre/madre, hijos/hijas, cónyuge y hermanos/hermanas, así como de abuelos/abuelas y nietos/nietas, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad hasta 2.º grado, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
Este permiso, podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa, y exclusivamente en los casos en que coincidan dos o más personas de una misma empresa con vínculos familiares hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad y siempre que persista el hecho causante que lo motivó.
- c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte y/o entierro de padre/madre, hijos/hijas, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas y nietos/nietas tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad hasta 2.º grado, ampliándose a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros.
En caso de fallecimiento del cónyuge, 7 días de permiso, y en el supuesto de tener hijos/hijas menores a su cargo, se concederán 7 días adicionales para su atención
Una jornada de trabajo en el caso de muerte de un familiar de tercer grado.
- d) Cinco días de permiso retribuido por nacimiento o adopción de hijo/hija, sin perjuicio del periodo de suspensión que determine el ET en cada momento
- e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- g) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir y el tiempo necesario para la asistencia al examen psicotécnico para su revisión, comprendiendo como mínimo un día de jornada, siendo imprescindible la justificación documental del tiempo empleado para ello.
- h) Durante un día, por matrimonio de padre/madre, hermanos/hermanas e hijos/hijas, tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad.
- i) Por el tiempo necesario para consultas médicas en centros sanitarios, para sí, para el cónyuge, hijos/hijas y padre/madre de la persona trabajadora. Será requisito necesario presentar a la empresa el parte, justificante o certificado expedido por el facultativo que corresponda, donde constará necesariamente el tiempo empleado para ese fin.
- j) Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio, y siempre y cuando hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa.

Las personas inscritas en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como las que opositen para el ingreso en el Cuerpo de Funcionarios Públicos, tendrán derecho:

A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

A prestar sus servicios, en Empresa donde existan varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite sus labores escolares.

- k) Un día por asuntos propios.
- l) Los progenitores, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad. Este permiso

podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

m) Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, excepto el permiso de matrimonio, se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI.

Artículo 18. *Premio de Jubilación.*

El personal en el presente Convenio que, con al menos 15 años de antigüedad, solicite jubilación anticipada, percibirá de su Empresa una gratificación de la siguiente cuantía:

- De cinco meses de salario de Convenio, cuando esta jubilación se solicite con cinco años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto.
- De cuatro meses y medio de salario del Convenio, cuando se solicite con cuatro años de antelación.
- De cuatro meses de salario de Convenio, cuando se solicite con tres años de antelación.
- De tres meses y medio de salario de Convenio, cuando se solicite con dos años de antelación.
- De tres meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo un año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto.

El personal que se jubile anticipadamente a los 64 años, acogéndose a los beneficios previstos en el artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

El personal que se jubile con el 100% de su salario por haber cumplido la edad reglamentaria, no tendrá derecho al percibo de ninguna gratificación por este concepto.

El salario de convenio incluye el salario base mensual, la antigüedad, el plus convenio mensual y las pagas extraordinarias, mientras que excluye el plus de transporte.

Artículo 19. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

a) Contrato de relevo: La duración del contrato de trabajo de la persona relevista como mínimo será igual al tiempo que le falte a la persona jubilada parcialmente para alcanzar la jubilación plena, transcurrido el cual pasará a ostentar la condición de contratada indefinidamente, siempre y cuando exista un puesto disponible en la misma nivel profesional.

b) Jubilación Parcial: El personal que reúna los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- La persona interesada tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial, quien tenga titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.
- Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial y contratará a otra persona bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo, salvo que haya alcanzado la edad legal de jubilación.
- Respecto a la contratación de la persona relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el convenio colectivo.
- El porcentaje de reducción de la jornada será el máximo permitido legalmente salvo que empresa y la persona afectada acuerden un porcentaje inferior.

– En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por la persona jubilada será de mutuo acuerdo, y se determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros;

- La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.
- En cualquier caso, al personal jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su nivel y experiencia profesional.

Artículo 20. *Seguro Colectivo de Accidentes.*

Las empresas concertarán un Seguro Colectivo de Accidentes a favor de la plantilla por 30.000 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 40.000 euros para invalidez absoluta.

Lo establecido en el párrafo anterior debe interpretarse con carácter restrictivo y limitado a los accidentes, con exclusión de cualquier otra contingencia, como la enfermedad profesional.

Artículo 21. *Enfermedad y accidentes.*

Sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social, como consecuencia de estos eventos, las Empresas abonarán los siguientes complementos:

- a) En los casos de enfermedad común con duración superior a 14 días, solamente a partir del decimoquinto día, y hasta el máximo de 24 semanas, percibirá un 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100% de dicha base de cotización.
- b) Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de accidente laboral, enfermedad profesional o de riesgo durante el embarazo, percibirá, a cargo de la Empresa, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75% abonado por la Seguridad Social sobre la base para fijación de las primas a ingresar en la misma y el 100% de esta base.
- c) En aquellos casos en que como consecuencia de enfermedad común, profesional o accidente laboral, sea necesaria intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.

Artículo 22. *Contrato de Trabajo.*

Al personal de nuevo ingreso se les formalizará contrato escrito de trabajo, visado por la RLT y registrado en la Oficina de Empleo.

Se hará entrega a los/las representantes sindicales de una copia de estos nuevos contratos de trabajo.

Artículo 23. *Prendas de trabajo.*

Al personal técnico y de limpieza se les facilitarán dos batas al año, y al personal obrero dos monos o buzos y gorra, así como calzado adecuado, y ello con anterioridad al 31 de marzo de cada año. Las prendas de trabajo, en todo caso, serán las adecuadas para las actividades de cada puesto de trabajo.

El uso de estas prendas de trabajo será obligatorio para todo el personal, que se cuidará de mantenerlas en estado de limpieza.

Artículo 24. *Retirada del Carnet de conducir.*

A las personas conductoras de plantilla en las Empresas a las que afecte este Convenio, cuando en cumplimiento de sus obligaciones laborales les sea retirado el Carnet de conducir por tiempo no superior a seis meses, sin otra sanción o pena de privación de libertad, se les respetará el puesto de trabajo con la misma retribución, asignándoles un cometido adecuado.

En este caso, y únicamente cuando la retirada del Carnet de conducir sea imputable a la persona el disfrute de las vacaciones tendrá lugar durante el tiempo de privación del Carnet.

No se aplicará esta norma cuando el acto sancionado haya constituido falta laboral especificada en este Convenio.

A las personas conductoras cuyo trabajo se rija por este Convenio, que como consecuencia del dictamen médico periódico a que son sometidos, le sea retirado su Carnet, le asistirán los derechos que le concede la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 25. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1. El personal la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El personal está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por la empresa, la plantilla tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con instrumentos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. La Empresa está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a las personas que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para ella o para otras personas ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. La persona está obligada seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en las mismas.

5. Los instrumentos internos de la Empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, la RTL en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la Empresa por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá a la Empresa para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores si el empresario no adopta o permite la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. El acuerdo podrá ser aprobado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Artículo 26. *Servicios de Higiene.*

Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si esta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.

Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además estos deberán estar provistos de jabón y toallas.

Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración.

Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto.

Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para personas de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:

- El número de aseos será de uno por cada 25 personas.
- El número de espejos será de uno por cada 25 personas.
- El número de inodoros será de uno por cada 25 personas.

Artículo 27. *Reconocimiento médico.*

El personal afectado por el presente Convenio Básico, que voluntariamente así lo manifiesten, tendrán derecho a que se les practique un reconocimiento médico anual dentro de la jornada de trabajo y sin coste alguno para los mismos.

Independientemente de lo anterior, se efectuarán reconocimientos médicos de carácter obligatorio y de forma periódica a aquellas en los cuales sea imprescindible evaluar los efectos que su puesto de trabajo o condiciones del mismo tengan sobre su salud, de la misma manera se procederá cuando sea necesario verificar el estado de salud del personal que pueda constituir un riesgo o peligro, para el mismo, para los demás o para las personas relacionadas con la empresa.

También será el reconocimiento médico de carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Cualquier reconocimiento médico sea voluntario u obligatorio contendrá como norma una radiografía de tórax, análisis inmunobiológico, espirometría y una prueba alérgica estándar.

Los gastos de transporte, si fueran necesarios, los asumirán las empresas en su totalidad. En todo caso el personal utilizará, siempre que le resulte posible, un medio de transporte público.

Artículo 28. *Penosidad y toxicidad.*

Se cumplirá taxativamente lo dispuesto por la Legislación vigente en la materia, en lo que haga referencia a Fábricas de Harinas.

CAPÍTULO VI

Ingresos, Ascensos y Plantillas

Artículo 29. *Ingresos.*

El ingreso de personal de cualquier nivel profesional en las Fábricas de Harinas y/o Sémolas, se hará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre colocación, pudiendo dar prioridad a aquellas personas que se encuentren en posesión de titulación expedida por el Instituto Nacional de Molinería e Industrias Cerealistas o de otros centros oficiales que se puedan crear en el futuro.

Artículo 30. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las personas con titulación Técnica, ni de tres meses para el resto, excepto para las personas no cualificadas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

La Empresa y el personal están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, con notificación previa y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

La situación de Incapacidad Temporal que le afecte durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las dos partes.

Artículo 31. *Vacantes.*

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad.

Los ascensos a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza como Jefatura de Molinero, Maestría de Molinero y Jefatura de Oficina y Contabilidad, serán de libre designación por la Empresa.

Artículo 32. *Plantilla.*

Dadas las diferencias técnicas existentes entre las Empresas del Sector, el personal de las mismas se adecuará a las necesidades que demande la Fábrica en cada caso, visto entre la RTL y la dirección de la Empresa, sin que exista la obligación de tener provistos todos los grupos y niveles profesionales definidos en este Convenio Básico.

Artículo 33. *Personal interino.*

Para sustituir al personal enfermo, con licencia o excedencia forzosa podrá el empresario, así mismo, contratar personal interino, por el tiempo en que en razón a las causas indicadas sea necesario, que dejará de prestar sus servicios tan pronto como la persona a quien sustituye vuelva a ocupar su puesto, y que podrá tener indemnización conforme a la legislación vigente.

Artículo 34. *Contratación.*

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:

A) Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas: Se podrán celebrar para todos los niveles profesionales incluidos en los grupos profesionales reflejados en el anexo n.º 6.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato los 2 años.

La retribución será el 90% y 95% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación: Se podrán celebrar para todos los niveles profesionales incluidos en los grupos profesionales, reflejados en el anexo n.º 6.

La duración mínima de este contrato será de 12 meses y la máxima de 2 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 2 años, las partes podrán acordar una prórroga de 12 meses.

La retribución será el 85%, 90, y 95% durante el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para una persona que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

B) Contratos de duración determinada: Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal, y de las empresas de trabajo temporal, no contribuye a la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional y la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, y por ello acuerdan:

a) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando se vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

- Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.
- Montaje y puesta en marcha de:
 - Maquinaria y equipos.
 - Elementos de transporte.
- Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:
 - Investigación y desarrollo.
 - Nuevo producto o servicio hasta su consecución.
 - Estudios de mercado y realización de encuestas.
 - Publicidad.
- Implantación modificación, o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos: La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, podrán concertarse éstos contratos eventuales, para la realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. Si se concertasen por tiempo inferior, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados, como máximo los 12 meses.

Quienes hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo y a los que les sea resuelto por la empresa en plazo igual o superior a un año, sin que por tanto adquieran la condición de fijos, percibirán en concepto de indemnización 16 días por año de servicio.

Las partes que firman el presente convenio colectivo acuerdan que todas las anteriores medidas serán aplicables a la contratación suscrita con las Empresas de Trabajo Temporal.

c) Disposiciones comunes para los Contratos Formativos y de Duración Determinada o Temporal: A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos.

Dentro de este marco, se convertirán en contratos por tiempo indefinido, en cualquiera de sus modalidades, lo contratos temporales de plantilla por cada persona que se jubile.

CAPÍTULO VII

Clasificación del Personal

Artículo 35.

La clasificación del personal de este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles profesionales enumerados, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Toda persona está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de las competencias de sus grupos profesionales o semejantes y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas cuyos grupos profesionales no se encuentren definidos en el presente Convenio Básico, serán asimilados a las que, dentro de las posteriormente expuestas, más se le asemejen.

Artículo 36.

El personal que preste sus servicios en las Empresas a que se refiere el artículo 1.º de este Convenio Básico, se clasificará, teniendo en cuenta la función que realice, en los grupos siguientes:

Grupo I. Personal Técnico: Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo IV. Personal Obrero: Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Personal Subalterno: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 37. *Personal Técnico.*

En este grupo se incluye a Jefatura de Molinero, Maestría de Molinero y Personal Técnico de Laboratorio.

Los dos primeros niveles pueden llevar técnicamente la Fábrica, si bien para los primeros será exigible estar en posesión de la correspondiente titulación, ya oficial o privada, debidamente homologada.

Artículo 38.

Jefatura de Molinero: Es quien poseyendo la titulación necesaria, dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la marcha de la fabricación en general. Resultará imprescindible poseer conocimientos para la interpretación y modificación de diagramas de producción, análisis y acondicionamiento de trigos y harinas, así como la interpretación de alveogramas y farinogramas.

Maestría de Molinero: Es quien, desde un punto de vista práctico, dirige el proceso de fabricación, debiendo disponer de elementales conocimientos de análisis de trigos y harinas y, como mínimo, específicamente, de humedad, cenizas y proteínas. Este cargo excluye Jefatura de Molinero.

Personal Técnico de Laboratorios: Es quien poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario, o de Escuela Técnica de Grado Superior, realiza en la Empresa funciones propias de dicho título.

Artículo 39. Personal Administrativo.

En el concepto general de Personal Administrativo, se incluyen aquellas personas que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia y las específicas detalladas en el presente Convenio.

Constituido tal grupo por Jefatura de Oficina, Jefatura de Contabilidad, Personal Oficial Administrativo, Personal Auxiliar Administrativo, Personal Auxiliar de Laboratorio, Personal Viajante, Personal de ventas y de compras.

Los puestos de Personal Oficial Administrativo y Personal viajante, personal de ventas y de compras, son excluyentes.

Artículo 40.

Jefatura de Oficinas: Es quien, provisto de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más Secciones Administrativas, dirigiendo y distribuyendo el trabajo, así como asumiendo la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

Jefatura de Contabilidad: Es quien, con la titulación suficiente y con conocimientos contable-administrativos, asume la responsabilidad y dirección contable de la Empresa.

Personal Oficial Administrativo: Conceptuase como tal a la persona que, bajo la dirección de la jefatura de Oficina y /o Contabilidad, realiza las siguientes funciones: caja, sin fianza ni firma, transcripción de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor, facturas, correspondencia, estadísticas, partes, nómina de salarios, cotización de Seguros Sociales, u otras análogos a las anteriores.

Personal Auxiliar Administrativo: Se considerará como tal aquella persona que realice funciones administrativas elementales inherentes a los trabajos de oficina.

Tendrá preferencia para acceder al nivel profesional de Oficial Administrativo, cuando en la Empresa se produzca alguna vacante de dicha nivel, y siempre que acredite su competencia para la misma.

Personal Auxiliar de Laboratorio: Es quien realiza funciones meramente materiales o mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional.

Personal Viajante, Venta y Compra: Son aquellas personas que al servicio de la Empresa a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa, en cuanto a rutas, precios, etc. Durante la estancia en la localidad en que radique la Empresa podrá realizar funciones administrativas o técnicas, asimilado a Personal Oficial Administrativo.

Artículo 41.

Personal obrero cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, los siguientes niveles profesionales: Personal Encargado de Almacén, personal segundo Molinero, Personal Limpiero, Personal Mecánico, Personal chofer, Personal Carpintero y Electricista y Personal Albañil.

Personal obrero no cualificado: Se incluyen en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, los siguientes niveles profesionales: Personal Empacador, Personal Auxiliar de Fábrica, personal Mozo de Almacén, y Personal Aspirante de 16 o 17 años.

Artículo 42.

Personal Encargado de Almacén: Se encarga de la distribución del trabajo, ordenando tanto la recepción como la expedición de mercancías, alimentación de la Fábrica y distribución de productos terminados, llevando Registros de Entradas, Salidas y control de existencias.

Personal Segundo Molinero: Sustituirá a Jefatura o al personal Maestro Molinero por ausencia o enfermedad, encargándose del engrase de máquinas y control de productos fabricados. Deberá tener los mismos conocimientos como mínimo, que el resto del personal que efectúa sus trabajos en cuerpo de Fábrica.

Para la designación del Personal Maestro Molinero, se tendrá en cuenta principalmente al Personal Segundo Molinero, siempre que reúna las condiciones idóneas para ello.

Personal Limpiero: Son las personas encargadas de la limpieza del trigo, teniendo a su cargo el cuidado y vigilancia de los aparatos que constituyen aquella, así como la limpieza de los pisos y maquinaria correspondiente y la clasificación de los productos de limpia; será imprescindible poseer los conocimientos necesarios sobre acondicionamiento de los trigos para conseguir una correcta transformación.

Personal Mecánico: Es la persona que atiende a la reparación de la maquinaria sobre la misma, o en taller ubicado en otras dependencias de la Empresa, así como los utensilios o utillaje de fuerza motriz y reparaciones y modificaciones aconsejables para la mejor producción.

Personal Chófer: Es aquella que, provista del carnet de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendado, y conocimientos teórico-prácticos del automóvil, mantiene el normal funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Ayudará a la descarga de la mercancía dentro del vehículo, fuera del recinto de la Fábrica, depositando los bultos al final del mismo, y se responsabilizará de su entrega.

El Personal Chófer tendrá un plus de 6,21 euros por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice.

Personal de Carpintería: Son aquellas que, con conocimientos adecuados a su oficio, realiza los trabajos del mismo en las Empresas sujetas a este Convenio Básico.

Personal Albañil: Tiene por cometido realizar las obras y reparaciones de albañilería que sea necesario verificar en la Fábrica.

Personal Electricista: Son aquellas personas que, con los adecuados conocimientos, tienen como especial misión cuidar del normal funcionamiento de las instalaciones eléctricas de la Fábrica o puesta en marcha de los grupos hidroeléctricos o motores, a la vez que ejecuta las reparaciones más necesarias en los mismos, así como la instalación y montaje, tanto de las de fuerza y luz, como las de transporte de energía, en los casos de ampliación y reforma de las existentes.

Artículo 43.

Personal Empacador: Son las encargadas del empaclado, pesaje y disposición para su expedición, de todos los productos terminados. Cuidará también de la limpieza de su departamento.

Personal Auxiliar de Fábrica: Son aquellas que tiene a su cargo el piso en que están emplazados los aparatos de cernido, limpieza y selección de sémolas, correspondiéndole además la limpieza y engrase de la maquinaria instalada en su dependencia, la vigilancia de la marcha general de los productos, tránsito de mercancías, y atender al personal de otros pisos o dependencias de la fábrica, en caso necesario.

Personal Mozo del Almacén: Tiene encomendado el movimiento de trigo, harina y subproductos, carga y descarga y demás faenas del Almacén, atendidas las necesidades de la Empresa y de acuerdo con la costumbre.

Los tres niveles profesionales anteriormente citados cuando fuera necesario, efectuarán trabajos propios del personal no cualificado, comunicándose tal circunstancia la RTL

Artículo 44. *Personal subalterno.*

Se incluye en este grupo, con carácter enunciativo exclusivamente, los siguientes niveles: Personal de Vigilancia, Personal de Repasado y Personal de limpieza.

Artículo 45. *Personal de Vigilancia.*

Son las que realiza funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

Artículo 46. Movilidad funcional.

La movilidad funcional dentro de un mismo grupo profesional no tendrá más limitaciones que las establecidas en el Estatuto del Trabajador.

CAPÍTULO VIII**Faltas y Sanciones. Normas de procedimiento****Artículo 47. Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 48. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a personas de la plantilla, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Artículo 49. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a una persona bastarán dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que esta sea considerada como grave.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un período de 30, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.
La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
6. La simulación de enfermedad o accidente. Cuando éste supuesto tenga por objeto percibir las prestaciones de la Seguridad Social o complementarias, se considerará como falta muy grave.
7. La desobediencia a la dirección de la Empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
8. Simular la presencia de otra persona fichando o firmando por ella.
9. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si mismo a cualquier otra persona de la empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

13. Las derivadas de lo previsto en la causa 3.^a del artículo anterior.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses o de veinte faltas cometidas durante un año.

2. El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a personas de la plantilla a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la Empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

5. La condena por delito de robo, hurto, malversación, cometida fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

6. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración al personal superior, personal subordinado o cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.

11. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

13. El acoso moral y sexual.

14. Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, 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.

Artículo 51. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido disciplinario.

En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, 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.

Artículo 52. *Normas de procedimiento.*

1. Las empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado/Delegada Sindical, las sanciones por faltas graves o muy graves, que impongan.

2. En los casos en que se imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a la RLT que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará a la persona afectada la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa una persona que hará de Secretario y otra persona que hará de Instructora del expediente

c) La Empresa dará traslado de este escrito a la persona interesada para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Así mismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que, en un plazo de cinco días, realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará a la persona afectada por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funda.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos, implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 53. *Infracciones laborales del Empresario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO IX

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan su expresa adhesión al V Acuerdo sobre V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

Disposición adicional segunda.

La Comisión Negociadora designará a un máximo de dos personas por organización al objeto de constituir una comisión técnica en materia de clasificación profesional, con el

fin de que realicen los trabajos técnicos y de campo en el sector y eleven una propuesta de clasificación profesional vinculada a las cualificaciones y a la formación que mejore la actual. Todo ello en un plazo máximo de 6 meses. Debiendo ser la Comisión Negociadora quien apruebe en última instancia el nuevo sistema de clasificación profesional.

Una vez finalizados los estudios previos, sobre las anteriores materias se convocará a la totalidad de las personas legitimadas para la negociación, para que adopten los acuerdos que consideren al respecto y se puedan incorporar al texto del presente Convenio Colectivo si así lo deciden.

CAPÍTULO X

Disposición final.

Las empresas durante la vigencia del convenio colectivo puedan acudir al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

– En este caso, el procedimiento será el siguiente:

En los supuestos de ausencia de RLT en las empresas, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que la plantilla atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

La Empresa deberá facilitar previamente a la RLT a la Comisión Paritaria del convenio la documentación justificativa de la causa que motiva la decisión empresarial.

Una vez iniciado el período de negociación sobre la inaplicación de condiciones en el marco de la empresa, de alcanzarse un acuerdo en dicho ámbito, éste se entenderá convalidado. Debiendo remitir dicho acuerdo el empresario a la Comisión Paritaria del convenio y debiendo ser registrado ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito.

A falta de acuerdo en el seno de la empresa, a instancia de cualquiera de las partes, se podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria al objeto de resolver las discrepancias, la cual tendrá un plazo máximo de siete días para su intervención.

A falta de pronunciamiento o acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes deberán recurrir al procedimiento de mediación establecido en el SIMA u organismo autonómico equivalente, desarrollándose ésta conforme a las reglas previstas en el citado acuerdo.

De no alcanzarse un acuerdo tras dicha mediación, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje contemplado en el V ASAC. Por tanto, el plazo para desarrollarlo, la designación del árbitro o árbitros y los trámites serán los que en general prevea el Acuerdo aplicable. Sólo podrán someterse a arbitraje los temas que se deriven de la petición de modificación o inaplicación efectuada por La Empresa. El arbitraje será de derecho y sin condiciones, sin que quepa un arbitraje de equidad o condicionado, el cual solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados.

El laudo se atenderá a las previsiones del acuerdo aplicable y su eficacia será la propia del acuerdo en periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos.

Cualquiera de las partes interesadas, incluidas quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo en los términos del artículo 91 del ET, siendo el procedimiento impugnatorio, por tanto, el de impugnación de convenios colectivos. Los motivos de impugnación además de la falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo y la resolución de aspectos no sometidos a arbitraje, serán también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Para el caso de que en el futuro y durante la vigencia del presente Capítulo referente a «Inaplicación de Condiciones de Trabajo», se estableciesen, mediante Acuerdos

Interprofesionales que afecten al presente Convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, las partes firmantes del presente Convenio Estatal se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

– Recuperación progresiva de las condiciones salariales y actualización salarios.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones en la empresa y en el descuelgue la retribución a percibir por el personal de dicha empresa, pudiendo establecer en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones inaplicadas establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

ANEXO N.º 1

Derechos sindicales

Sindicatos y Comités de Empresa

Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que las personas afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicar en cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a las 100 personas, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 personas, y cuando los Sindicatos dispongan de representación en el comité de empresa, la representación del Sindicato será ostentada por un Delegado o Delegada Sindical conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado o Delegada su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado/Delegada Sindical deberá ser personal en activo de las respectivas Empresas, y deberá ser elegida de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente integrante del Comité de Empresa.

Funciones

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de las personas afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comité Paritario de interpretación, con voz y sin voto, siempre que estos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos recogidos por la Ley y Convenios Colectivos a las personas de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas al Sindicato.

5. Serán, así mismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a personas afiliadas al Sindicato.
b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado del personal cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla.

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a las personas afiliadas al Sindicato y a la plantilla en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/Delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y que posean una plantilla superior a 50 personas la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/Delegada representante del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

9. Ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Cuota Sindical. A requerimiento de las personas afiliadas a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en las nóminas mensuales el importe de la Cuota Sindical correspondiente. La persona interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo pacto u orden en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

11. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. El personal en activo de alguna Empresa afectada por el Convenio Colectivo, nombrados por los Sindicatos para que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimiento de sistema de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato laboral que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales y oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia, y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio del personal o de sus familiares.

D. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como instrumento colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Las personas del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Delegado/Delegada de Personal

1. La representación de los trabajadores en las Empresas o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez personas trabajadoras, corresponde a los Delegados/Delegadas de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado/Delegada de Personal en aquellas Empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras, si así lo decidieran estos por mayoría.

El personal elegirá mediante sufragio libre, secreto y directo, los Delegados/Delegadas de Personal en la cuantía siguiente: hasta treinta y uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los Delegados/Delegadas de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante La Empresa, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social según proceda, sobre el cumplimiento de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y Seguridad Social.

Los Delegados/Delegadas sindicales y secciones sindicales, con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de tableros de anuncios y, siempre que sea posible de un local para que puedan desarrollar sus actividades, según establece la ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en la LOLS y el E.T. las secciones sindicales, que cuenten con más del 25% de la RLT en el ámbito de una empresa, dispondrán de un ordenador portátil con conexión a intranet e internet, impresora y teléfono móvil.

Garantías

a) Ninguna persona del Comité de Empresa o Delegado/Delegada de Personal podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, la RTL y el Delegado/Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, con respecto de los demás en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, que en ningún caso será inferior a 20 horas mensuales, aún cuando la Empresa no alcance el mínimo de personas requerido para ello.

Estas horas, sin rebasar el máximo establecido en el párrafo anterior, podrán ser acumuladas en una o varias personas de la RLT de la Empresa, con los siguientes requisitos:

a) La acumulación se efectuará entre Delegados/Delegadas Sindicales y RLT pertenecientes a la misma Central Sindical.

b) Como norma general existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa, con un plazo no inferior a 5 días en el que se designe las personas sobre las que recae la acumulación y el número de horas a acumular. Ante una circunstancia que no se pueda predecir y considerada como excepcional se comunicará esta cesión o acumulación con la antelación que sea posible.

c) La duración de estas acumulaciones se establecerá por un plazo no inferior a tres meses.

d) Así mismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de la RLT como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren

tales negociaciones, siempre que la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas de la RLT, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

f) La RLT dispondrán de tres días como máximo en un período de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna.

Prácticas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones o reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Comités Intercentros

A partir de la vigencia del presente convenio, las centrales sindicales que reúnan los requisitos establecidos en la normativa legal, podrán constituir Comités Intercentros.

Estos se podrán constituir en las empresas que tengan igual o más de tres centros de trabajo. El citado Comité se constituirá a iniciativa de cualquiera de los sindicatos que reúna los requisitos establecidos y el número de personas será mínimo de cinco integrantes y máximo de nueve.

El Comité Intercentros sólo podrá ejercer sus funciones a partir de los cinco días posteriores a la comunicación formal a la dirección de la empresa. Las competencias serán las mismas que recoge la legislación vigente para los comités de empresa cuando las materias afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa realizarán al menos dos reuniones al año, una por semestre. El tiempo dedicado a las reuniones no computará como crédito horario sindical.

Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho personas, de las cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales firmantes y otras cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio, le sean sometidas.
2. El desarrollo de funciones de adaptación a la legislación vigente.
3. Resolver de cuantas discrepancias le sean sometidas y establecidas en el 82.3 del ET.
4. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio.
5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de una determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.
6. Recibir información previa y posterior de los períodos de consulta ante los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede de la Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España, sita en la calle Ayala, n.º 13, 1.º izquierda, de Madrid o por correo electrónico a la dirección afhse@afhse.es.

Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a dos días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento.

No obstante se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de quince días a contar desde que se recibió la petición de intervención, a excepción del apartado 2) que tendrá un plazo máximo de siete días.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiere reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se acuerda que una vez constituida la Comisión Paritaria al mes siguiente de la publicación en el BOE del Convenio, la Comisión Paritaria estudie en el plazo máximo de un año las siguientes materias:

1. La actualización de la clasificación profesional del sector.
2. Aclare la redacción del artículo 21 del Convenio Colectivo.
3. Realice un estudio sobre la situación del absentismo en el sector y proponga posibles mecanismos de corrección del mismo.
4. Otras materias de interés para las partes.

ANEXO N.º 2

Jornada laboral

La jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo para 2018 se reducirá en 2 horas durante cada año de vigencia de convenio, quedando fijada en 1.782 horas para 2019, en 1.780 horas para 2020, 1.778 horas para 2021 y 1.776 horas para 2022 distribuidas en los 273 días laborables anuales.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En la jornada continuada, y dentro del concepto trabajo efectivo, se comprende el tiempo de descanso denominado «el bocadillo», con una duración de 15 minutos en cada jornada. El calendario se elaborará por parte de la Empresa y la RLT.

En el supuesto de modificación de la jornada pactada en este Convenio por alguna disposición legal posterior, los reunidos facultan a la Comisión Mixta Paritaria del Sector para la aplicación de dicha jornada en toda su extensión.

ANEXO N.º 3

Condiciones económicas

Régimen salarial

Las retribuciones del presente Convenio son las que aparecen en el presente anexo.

Salario Base. Supresión de la Tabla salarial «A»: A 31 de diciembre de 2018 el plus de antigüedad establecido en el convenio para aquellas personas que se incorporaron antes del 1 de enero de 1995 a una empresa harinera llegó al importe máximo de su devengo. Por ello las partes firmante de este convenio han acordado eliminar la Tabla salarial A que se venía aplicando únicamente a estas personas y sustituirla por la Tabla salarial B, que a partir del 1 de enero de 2019 será de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector independiente de su fecha de ingreso en el mismo.

Complemento de «antigüedad consolidada»: Se sustituye el complemento por antigüedad para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo. En su lugar se establece un complemento salarial «de antigüedad consolidada».

Como consecuencia de la supresión de la Tabla salarial «A» dispuesto en Anexo 3 del presente convenio y la aplicación de la Tabla salarial B, cuyos importes son más

elevados, a todo el personal del convenio, el complemento de antigüedad consolidada será calculado de la siguiente manera: para aquellas personas que venían hasta la fecha percibiendo el plus de antigüedad, será el resultado de la diferencia entre la cuantía de antigüedad que el trabajador viniese percibiendo, menos: la suma del salario base y plus convenio de la Tabla salarial «B» que corresponda a su categoría profesional y la suma del salario base y plus convenio de la Tabla salarial «A» que corresponda a su categoría profesional.

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA = ANTIGÜEDAD - ((SALARIO BASE + PLUS CONVENIO TABLA «B») - (SALARIO BASE + PLUS CONVENIO TABLA «A»))

La cuantía resultante será la que debe figurar como complemento de antigüedad consolidada para todas las personas trabajadoras que hasta la fecha percibiesen el plus de antigüedad.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio Colectivo.

Por simplificación se integrarán en una única columna el concepto salario base y plus convenio.

Gastos por desplazamiento: Quienes tengan que realizar desplazamiento por razones de servicio de la Empresa, percibirán los gastos normales justificados.

Pagas extraordinarias: Serán cuatro anuales, pagaderas los días 1º de mayo, 15 de julio, la paga para estudios durante el mes de septiembre y 15 de diciembre de cada año, por un importe de 30 días sobre el Salario base (que incluye Salario base + Plus Convenio). Se adicionará a este importe el plus de antigüedad consolidada para aquellos trabajadores con contrato anterior al 31 de diciembre de 1994 y siempre que les sea de aplicación el citado complemento.

No obstante, en las empresas se podrá proceder al prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades por acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto por acuerdo de la Comisión Paritaria, previa petición de una de las partes empresa o trabajadores.

Plus de transporte: Se registrá, en cuanto a su procedencia y cuantía, por las normas legales vigentes.

Horas extraordinarias: Se establece el criterio de principio de supresión absoluta de las horas extraordinarias habituales.

Se podrán realizar, no obstante, dentro de los límites y condiciones del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a la RLT sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y la RLT determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

No se computarán como horas extraordinarias ni se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias realizadas en días laborales tendrán un recargo del 75% y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\text{valor hora extraordinaria} = 1,75 \times \frac{\text{salario base} + (*)\text{Antig. Consolidada} + \text{Plus Convenio} + \text{Pagas Extras}}{1782 \text{ horas } (*)}$$

Las horas extraordinarias realizadas en domingos, festivos y festivos locales tendrán un recargo del 300% y se girarán conforme a la siguiente fórmula.

$$\text{valor hora extraordinaria} = 3 \times \frac{\text{salario base} + (*)\text{Antig. Consolidada} + \text{Plus Convenio} + \text{Pagas Extras}}{1782 \text{ horas } (*)}$$

(*) Cuando corresponda.

(*) Se estará a lo dispuesto en el número de horas de cada año de vigencia del convenio.

Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada entre las 22:00 y las 06:00 horas recibirá, un plus de nocturnidad de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{plus de nocturnidad} = 25\% \times \frac{\text{salario base} + (*)\text{Antig. Consolidada} + \text{Plus Convenio} + \text{Pagas Extras}}{1782 \text{ horas } (*)}$$

(*) Cuando corresponda.

(*) Se estará a lo dispuesto en el número de horas de cada año de vigencia del convenio.

Tabla salarial del Convenio colectivo de ámbito nacional de la industria Harinera y Semolera vigente desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2019

Nivel	Tabla salarial 2019	
	Salario base euros+plus convenio	Salario base euros+plus convenio
	Salario mensual	Salario anual
<i>Jefatura Técnica</i>		
Jefatura Técnica Molinería.	1.332,32	21.317,12
Maestría Molinería.	1.235,13	19.762,08
Personal Técnico de Laboratorio.	1.235,13	19.762,08
<i>Jefatura Administrativa</i>		
Jefatura de Oficinas.	1.235,13	19.762,08
Jefatura de Contabilidad.	1.235,13	19.762,08
Personal Oficial Administrativo.	1.174,84	18.797,44
Personal Viajante Venta y Compra.	1.174,84	18.797,44
Personal Auxiliar Administrativo.	1.114,41	17.830,56
Personal Auxiliar Laboratorio.	1.114,41	17.830,56
Salario diario		
<i>Personal obrero cualificado</i>		
Personal Encargado de Almacén y Personal Segundo Molinero.	37,95	18.405,75
Personal Chófer Personal Mecánico y Personal Electricista.	37,68	18.274,80
Personal Limpiero, Personal Carpintero y Personal Albañil.	37,49	18.182,65
<i>Personal obrero no cualificado</i>		
Personal Auxiliar, Personal Empacador y Personal Mozo de Almacén.	37,06	17.984,10

Nivel	Tabla salarial 2019	
	Salario base euros+plus convenio	Salario base euros+plus convenio
	Salario mensual	Salario anual
<i>Personal subalterno</i>		
Personal de Vigilancia.	33,35	16.174,75
Personal de Limpieza.	33,35	16.174,85
* Plus chófer.	6,21	

* El Personal Chófer tendrá un plus de 6,21 euros por cada día que colabore en la descarga, sea cual fuere el número de bultos o viajes que realice.

Incrementos salariales

Para cada año de vigencia temporal del presente Convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales, que se aplicarán sobre la tabla salarial definitiva del año anterior:

Año 2019: 1,75%.

Año 2020: 2,75%.

Año 2021: 2,25%.

Año 2022: 2,25%.

Cláusula de revisión salarial: En caso de que el IPC real sea superior a la subida establecida, se actualizarán las tablas salariales a dicho IPC con el pago de los correspondientes atrasos a 1 de enero de cada año. En el supuesto de que el IPC real del año sea positivo pero inferior al incremento acordado sólo se actualizarán las tablas salariales al IPC real más 0,25% y sin que ello suponga devolución de cantidad alguna para los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, y en todo caso, la tabla salarial vigente nunca podrá ser inferior a la tabla salarial del año anterior.

ANEXO N.º 4

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación

1. La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

En cuando a la composición de dicha comisión, necesariamente dos serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos personas de sexo femenino de su asociación si las hubiere.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que

correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.

2. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

2.1 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.

2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

2.4 Velar para que en los niveles profesionales no se haga distinción entre niveles masculinos y femeninos.

2.5 Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, identidad y/o expresión de género o enfermedad, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.

2.9 Se elaborarán Planes de Igualdad en las empresas de 50 o más personas trabajadoras, procediendo a su registro administrativo en el Regcon.

3. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

4. Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio y potenciando la corresponsabilidad entre mujeres y hombre.

5. Protección de la maternidad: La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.

6. Acoso moral: Se incluirá como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra una persona por cualquier otra persona de la empresa y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

7. Acoso sexual: La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral del sector. Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.

La Empresa dará traslado de dicha denuncia a la Comisión correspondiente. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Se adjunta al presente convenio el «Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo para que pueda ser aplicado por aquellas empresas que lo necesiten y que no dispongan de él.

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

ANEXO N.º 5

Cláusula declarativa antidiscriminatoria

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, 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:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Contratas y Subcontratas

Las empresas no podrán externalizar o subcontratar la actividad principal de fabricación de harinas y/o sémolas.

ANEXO N.º 6

Nivel profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
<i>Jefe Técnico</i>		
Jefe Técnico Molinero.	No	Sí
Maestro Molinero.	No	Sí
Técnico de Laboratorio.	No	Sí
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de Oficina.	No	Sí
Jefe de Contabilidad.	No	Sí

Nivel profesional	Contrato formación	Contrato prácticas
Oficial Administrativo.	Sí	Sí
Viajantes, Vendedores y Compradores.	Sí	Sí
Auxiliar Administrativo.	Sí	No
<i>Personal obrero cualificado</i>		
Encargado Almacén y 2.º Molinero.	Sí	Sí
Chofer, Mecánico y Electricista.	Sí	Sí
Limpiero, Carpintero y Albañil.	Sí	No
<i>Personal obrero no cualificado</i>		
Auxiliar, Empacador y Mozo Almacén.	Sí	No
<i>Personal subalterno</i>		
Guardas y Sereno.	No	No

ANEXO N.º 7

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

1. Principios.

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 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 u/o expresión 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 sexual y/o por razón de sexo.

Serán conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo, 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 u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

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 solo 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 grupo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho grupo 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 del personal.

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.

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

5.1 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.

5.2 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.

5.2.1 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 de la presunta persona acosadora 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 denunciante en prueba de conformidad.

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

5.2.2 Comisión Instructora.

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.

La Comisión Instructora iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la misma tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, 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.

5.2.3 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.

5.2.4 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, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

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.

5.2.5 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 las personas que integran la Comisión Instructora.

5.2.6 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*, la Comisión Instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

6. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso.

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

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

7. 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 la persona presuntamente acosada 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:

ANEXO N.º 8

Medio Ambiente

En las empresas con más de 50 personas trabajadoras se elegirá un Delegado/a de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones.

El crédito horario adicional será igual al establecido en el artículo 68 del ET apartado e).

1. Las funciones y competencias serán:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:

- a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.

3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.

4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

5. En el Comité de seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

ANEXO N.º 9

Desconexión digital

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital.

Mediante pactos en las empresas, se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control referidas a los derechos digitales.

Las partes firmantes desarrollarán durante la vigencia del presente Convenio, los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización sobre este derecho deberá transmitirse a los trabajadores de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten.

Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.