

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 2707** *Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz (código de convenio núm. 99000335011981), que fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 2025, por la Comisión negociadora del citado convenio compuesta, de una parte por la Unión de Industriales Arroceros de España y la Confederación Valenciana de la Pequeña y Mediana Empresa –UNIADE-PYMEV– en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.-Industria y UGT-FICA, en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado el 13 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 26 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito del convenio colectivo y estructura de la negociación colectiva

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

3.1 Se incluyen en este convenio a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de empresas que se indican en el ámbito funcional, así como a los que posteriormente entren a prestar servicios en las mismas. Sin perjuicio de que determinadas posiciones de alta dirección puedan contractualmente fijar sus condiciones, que en ningún caso serán inferiores a lo fijados en el convenio colectivo.

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

4.1 La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2025, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2028.

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

4.3 No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as a título personal o colectivo con anterioridad a este convenio.

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

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva.**5.1 Estructura de la negociación colectiva en el sector.**

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

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

b) Acuerdos y/o convenios colectivos de empresa: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente convenio estatal. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos y/o convenios colectivos de empresa, de cuantos otros contenidos las partes convengan, siempre y cuando no estén regulados en el presente convenio estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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

5.2 Reglas de concurrencia.

El presente convenio, tiene prevalencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO**Eficacia, vinculación y denuncia****Artículo 6. Partes firmantes y eficacia.**

6.1 El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Asociación patronal, UNIADE-PYMEV, y los sindicatos más representativos a nivel estatal, CC. OO.-Industria y UGT-FICA.

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 8. Denuncia y prórroga.**8.1 Forma y condiciones de denuncia del convenio.**

El presente convenio colectivo queda se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de comunicación expresa cuando haya expirado la duración temporal pactada en el artículo 4.

Una vez finalizada la vigencia temporal, en el plazo máximo de un mes a partir de la misma, 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 un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

8.2 Ultraactividad.

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

CAPÍTULO TERCERO**Comisión paritaria****Artículo 9. Comisión paritaria.**

9.1 A los quince días de la firma del convenio se constituirá la Comisión Paritaria compuesta por 10 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes,

sindical y empresarial firmantes del presente convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el presente artículo.

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

- Por la parte empresarial: UNIADE-PYMEV cien por cien de la representación.
- Por la parte sindical: CC. OO.-Industria el 68,25 % de la representación y UGT-FICA el 31,75 % de representación.

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

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

9.5 La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

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

- a) La distribución del personal, con arreglo a lo previsto en el presente convenio.
- b) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- c) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- d) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo:
 - La exigencia de la actividad normal.
 - Adjudicación de los elementos necesarios (máquina o tareas específicas), para que el trabajador/a pueda alcanzar el nivel de actividad al que se refiere el punto anterior.
 - Fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación de que se trate. Esto deberá ser tenido en cuenta en la determinación de cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
 - La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
 - La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso del que se trate.
 - La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a cada uno de los trabajadores/as afectados/as, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos/as y el puesto de trabajo que ocupan, puedan comprenderlas con facilidad.
- e) Garantizar la eficiencia de la organización y la mayor productividad de los trabajadores/as.
- f) El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) Coadyuvar a la productividad y la eficiencia y los ciclos productivos.
- h) La promoción interna.
- i) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- j) La promoción de políticas respetuosas con la conciliación de la vida familiar.

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

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

12.1 El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano/a y/o del trabajador/a, salvo en cuanto a

las acciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género o de violencia sexual.

12.2 Los principios que inspiran su aplicación son:

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

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO

Contratación, periodo de prueba y modalidades contractuales

Artículo 13. *Forma del contrato.*

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

Artículo 14. *Ingresos y contratación.*

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

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

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

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

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

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

15.2 Dentro de las relaciones temporales, se podrán formalizar los siguientes contratos: de duración determinada por circunstancias de la producción, de duración determinada para la sustitución de la persona trabajadora, de formación en alternancia y para la obtención de práctica profesional.

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

Artículo 16. *Contrato por circunstancias de la producción.*

16.1 Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

16.2 Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

16.3 Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

16.4 Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas podrán utilizar este contrato un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

16.5 Estos ciento veinte días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

16.6 Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

16.7 No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 17. *Contrato para la sustitución de la persona trabajadora.*

17.1 Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo según lo regulado en este convenio colectivo y según lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

17.2 Deberá especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Pudiendo comenzar la prestación de servicios con anterioridad a producirse la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

17.3 Asimismo, podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

17.4 El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 18. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

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

Artículo 19. *Contratos formativos.*

19.1 Los contratos formativos de formación en alternancia suscritos tendrán una retribución del 85 % el primer año y del 90 % a partir del segundo año respecto del grupo y nivel profesional que fuera objeto de contratación, siendo su periodo de prueba máximo de dos meses. Los contratos de obtención de la práctica profesional tendrán una retribución del 90 % durante el año de vigencia del mismo.

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

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

Artículo 21. *Contratación fijos discontinuos.*

21.1 El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que,

siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas al trabajo por estricto orden de antigüedad dentro del nivel y especialidad. Se entiende por especialidad la planta de producción o de destino (molino, planta de vaporizado, envasado, platos cocinados, almacenamiento, tratamiento de subproductos, tratamiento de cenizas, etc.). Así mismo irán cesando en el trabajo según el orden de menor a mayor antigüedad en la misma.

La persona trabajadora podrá, en caso de incumplimiento del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, se podrá pactar la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

21.2 Si una persona trabajadora, voluntariamente decidiese cambiar de nivel/ especialidad, además de que será obligatorio notificarlo al comité de empresa o representantes de las personas trabajadoras, pasará a la nueva y ocupará el último lugar de la misma.

21.3 Para la promoción y ascenso del personal administrativo se determinará como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo. El personal administrativo de nivel V con tres años de antigüedad en las empresas pasarán automáticamente al nivel III.

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

21.5 Ninguna persona que reciba algún tipo de retribución, sea cual fuere su fuente, podrá ingresar a ningún puesto de trabajo en la empresa, excepto todas aquellas personas trabajadoras que perciban algún tipo de pensión por accidente o enfermedad contraída en la empresa, salvo que la incapacidad sea absoluta.

21.6 Las personas trabajadoras de edad superior a dieciocho años con nivel VIII del grupo de producción, cuando permanezcan dieciocho meses de antigüedad en la empresa, pasarán automáticamente al nivel VII.

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

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

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

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

CAPÍTULO SEXTO

Permiso, excedencia y conciliación

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

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

a) Con abono íntegro del salario real:

- Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.
- Dos días en caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.
- Tres días laborables en caso de parto de cónyuge o pareja de hecho, adopción y guarda con fines de adopción, para aquellas personas trabajadoras que no tengan suficientes días de cotización para acceder a la prestación actual.
- Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Estos permisos anteriores serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 km fuera de la localidad de la persona trabajadora. Se podrá disfrutar de forma flexible cuando exista mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y siempre que persista el hecho causante.

– Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

– Tres días laborales al año para el acompañamiento a personas dependientes, para hijos/as y cónyuge. (Según la definición de persona dependiente de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia). Este permiso es adicional a la bolsa de horas para el médico.

– De conformidad con el artículo 27.2 del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante diecinueve semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de estas dos semanas, corresponde una a cada progenitor. Esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el presente artículo.

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

– Quince días laborables por matrimonio.

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

– Asistencia al médico: La persona trabajadora dispondrá de hasta un máximo de treinta horas anuales, debidamente justificadas, para asistencia al médico de cabecera o médico especialista, por el tiempo indispensable y justificándolo mediante la entrega del parte oficial del facultativo correspondiente. Este permiso también se podrá utilizar para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto que exista este tipo de permiso en una empresa a título individual o colectivo, prevalecerán las condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora en este tipo de permisos.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

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

b) La persona trabajadora que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención del carné de conducir o DNI previo aviso de diez días a la empresa.

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

d) La persona trabajadora dispondrá de los permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo y para la asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. En este último supuesto podrá utilizar el permiso retribuido establecido en el artículo 23 sobre asistencia al médico.

Artículo 25. *Excedencias.*

25.1 A partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de fijos discontinuos, las personas trabajadoras podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde cuatro meses a cinco años. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

25.3 La persona trabajadora podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza o adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, dicha excedencia, por un periodo máximo de tres años, se podrá disfrutar de forma fraccionada.

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

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

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

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

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

25.7 La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 26. *Reducción de jornada.*

26.1 Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona discapacitada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

26.2 Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

26.3 La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 27. Suspensión del contrato por nacimiento o cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

Artículo 27 bis. *Permiso parental.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

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

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

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

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

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

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

No obstante, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con el límite de 14 días laborables. El derecho a este permiso podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. Permisos para la formación.

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

30.2 Los principios básicos que inspiran esta política son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30.8 A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como las pruebas de acceso a mayores.

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Tiempo de trabajo

Artículo 31. *Jornada laboral.*

31.1 Durante la vigencia de este convenio, la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de promedio y en cómputo anual de 1772 horas para 2025, 1768 horas para 2026, 1760 horas para 2027 y 1752 horas para 2028, concretándose los días 24 y 31 de diciembre como días de descanso.

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

31.3 El personal de administración disfrutará previo acuerdo del Comité de empresa con la Dirección, de jornada intensiva, en los meses de verano, del 1 de junio al 15 de septiembre, con el horario de ocho a quince horas no recuperables de lunes a viernes.

Artículo 32. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

32.6 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del E. T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

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

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

33.3 Las horas extras realizadas también podrán ser compensadas a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos ordinarios por cada hora extraordinaria trabajada. Este tiempo acumulado por las personas trabajadoras que lo realicen tendrán derecho a disfrutarlo en un 50 por 100 a su criterio personal y en el restante 50 por 100 a criterio de la empresa, todo ello dentro del período de vigencia del convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

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

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen retributivo

Artículo 34. Estructura del salario.

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

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

34.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada una de las personas trabajadoras designe al efecto.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 36. Salario base y otros complementos salariales.

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

- Para el ejercicio 2025 el incremento salarial será del 4 %.
- Para el ejercicio 2026 el incremento salarial será del 4 %.

- Para el ejercicio 2027 el incremento salarial será el IPC real año anterior +0,7 %.
- Para el ejercicio 2028 el incremento salarial será el IPC real año anterior + 0,7 %.

Para los años 2025 y 2026 se garantizará el IPC del año anterior si este fuese superior a los incrementos pactados. El IPC de base para los años 2027 y 2028 no podrá ser negativo. En este sentido, en caso de que se produzca se tomará para determinar los salarios del año siguiente un valor de IPC igual a 0 % más el incremento adicional pactado para cada uno de los dos años.

36.2 Los conceptos salariales de las personas trabajadoras afectadas por este convenio son los siguientes:

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

b) Plus de convenio: Este concepto se crea sobre la base de la refundición y consecuente supresión de los antiguos conceptos de plus de asistencia y el de ayuda social. Su cuantía, para todas las categorías es de 8,13 euros por día efectivamente trabajado, considerándose a estos solos efectos seis días laborales semanales.

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

c) Plus de transporte: La cuantía de su importe se fija en 4,08 euros por día efectivamente trabajado, teniendo el mismo tratamiento que lo enunciado para el plus de convenio.

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

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

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

La tabla resultante de esta escala se refleja a continuación:

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

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

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

Por causas organizativas y/o productivas previa y debidamente razonadas, justificadas y comunicadas a la RLPT y a las personas trabajadoras, se podrá preavisar con un plazo inferior a quince días su implantación.

Ante este supuesto, si el preaviso es inferior a siete días, se compensará con 100 euros y si se realiza entre el 7 y el 15 día, de 50 euros. Estas cuantías se actualizarán según los incrementos pactados en 2026 y los siguientes años.

El plus por «cuarto turno», a percibir por todas las personas trabajadoras que realicen dicho sistema de trabajo, sufrirá en 2025 una subida lineal de 5 euros semanales más el 4%, siendo de 116,79 euros/semanas. Para 2026 y siguientes se actualizará en base a los incrementos salariales pactados.

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

f.1) Los trabajos nocturnos irán incrementados, como mínimo en un 35 por 100 sobre el salario base.

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

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

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

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

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

Si durante el período de adaptación la persona o personas trabajadoras afectadas obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidas de acuerdo con las tarifas que en previsión a tal evento se estableciesen.

Si en ese período de adaptación la persona trabajadora no alcanzase el rendimiento normal, será retribuida como lo hubiese alcanzado.

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

Artículo 36 bis. *Abono en especie.*

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

Artículo 37. *Dietas y desplazamientos.*

37.1 A las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas donde radique su centro de trabajo, la empresa les abonará los gastos de desplazamiento, hospedaje y manutención, aparte de una compensación económica de 11,16 euros por día, caso de pernoctar, como consecuencia de molestias e incomodidades.

37.2 Si los trabajos se efectúan de forma tal que la persona trabajadora tenga que realizar fuera del trabajo habitual la comida de mediodía, recibirá 5,59 euros más los gastos de desplazamiento y manutención.

CAPÍTULO NOVENO

Prevención de riesgos laborales

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Comité de seguridad y salud.*

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

Artículo 40. *Salud laboral.*

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

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

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

40.4 Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

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

- Nombre comercial del producto.
- Días de fumigación.
- Horas necesarias de ventilación.
- Riesgo de exposición.

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

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

Artículo 41. *Vigilancia de la salud.*

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

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

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

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

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

41.6 La empresa facilitará a las personas trabajadoras una revisión médica al año a través de los servicios médicos de la mutua patronal que proceda. Las pruebas mínimas que se realizarán son: analítica completa, tensión arterial, reconocimiento torácico, capacidad visual, espirometría, audiometría y electrocardiograma (para las personas trabajadoras mayores de cuarenta años). Adicionalmente para aquellas personas trabajadoras mayores de cincuenta años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata).

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

a) El calzado reglamentario, así como los guantes de seguridad determinados por las normas de seguridad para el puesto de trabajo de que se trata.

b) Ropa de trabajo cada seis meses, una de verano y otra de invierno, antes del 1 de mayo y del 1 de noviembre respectivamente. La ropa de invierno deberá cubrir las mínimas condiciones para proteger del frío al trabajador o trabajadora.

c) La empresa entregará los EPI (Equipos de Protección Individual) necesarios para el desarrollo de las tareas encomendadas, según la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. La persona trabajadora se compromete a usarlos en aquellas áreas donde la evaluación de riesgos haya establecido que son necesarios y a cuidar de su correcto uso y conservación, informando a la empresa cuando sea necesario su reemplazo.

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

41.9 Los Delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias quedan reguladas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

Artículo 42. *Medidas de emergencia.*

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO

Mejoras sociales

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

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

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

43.3 El abono del complemento previsto en los dos apartados anteriores procederá mientras la persona trabajadora afectada mantenga su relación laboral (no extinguida por cualquiera de las causas previstas en el artículo 49.1 Estatuto de los Trabajadores) y no se haya agotado el plazo de los 545 días naturales computados desde el inicio de la baja médica inicial.

Artículo 43 bis. Ayuda Social.

Se establece una ayuda social por nacimiento de hijo/a en ciento cincuenta y cinco euros (155 €) por cada evento.

Esta cuantía se actualizará anualmente a partir del 1 de enero de 2026, aplicando el mismo porcentaje de incremento salarial pactado en este convenio para ese ejercicio y sucesivos.

Artículo 44. Jubilación.

44.1 Por jubilación voluntaria de una persona trabajadora fija, la empresa le abonará al interesado/a las siguientes cantidades:

- Jubilación con cuatro años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 5.854,59 euros.
- Jubilación con tres años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 5.269,14 euros.
- Jubilación con dos años de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 4.683,69 euros.
- Jubilación con un año de antelación a la edad legal vigente en cada momento: 4.098,21 euros.

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

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

44.4 En caso de que por mutuo acuerdo con la empresa, la persona trabajadora acceda a la jubilación parcial anticipada mediante la celebración de un contrato de relevo, y siempre que exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, la parte de la jornada laboral que reste por realizar al trabajador/a jubilado/a parcialmente podrá acumularse en un único período de trabajo continuado. la persona trabajadora jubilada parcialmente podrá acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año.

Artículo 45. *Póliza de seguro.*

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

- a) Indemnización por fallecimiento o incapacidad permanente total: 19.183,19 euros.
- b) Indemnización por incapacidad absoluta: 26.947,63 euros.

Estas cantidades se incrementarán a partir de 2026 anualmente en el mismo porcentaje que los incrementos salariales del convenio colectivo.

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

45.3 No obstante lo dispuesto en el apartado 45.1, en los supuestos de declaración de incapacidad permanente total o incapacidad absoluta, si la persona trabajadora continuase prestando servicios en la empresa, bien por haberse realizado los ajustes razonables necesarios y adecuados en su puesto de trabajo, bien por haber sido destinada a otro puesto de trabajo vacante y disponible compatible con su nueva situación, de conformidad con lo establecido en el artículo 49. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no procederá el abono de la indemnización prevista en la presente póliza de seguro para dichas contingencias, al no producirse la extinción de la relación laboral por esta causa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 47. *Graduación de faltas.*

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

Artículo 48. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 49. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La acumulación y/o reiteración de tres faltas laborales graves en seis meses.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora de baja por tales motivos realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La embriaguez, el consumo y tráfico de drogas y el estado derivado del consumo de alcohol o de cualquier otro estupefaciente, habitual en la jornada laboral y la repercusión negativa en el trabajo.

- g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a los mismos datos de reserva obligada.
- h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- i) Agredir físicamente a un compañero/a, cliente, proveedor y público dentro de la jornada de trabajo.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros/as y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas (excepto la de puntualidad).

Artículo 51. *Régimen de sanciones.*

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

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

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

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

Artículo 52. *Sanciones.*

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

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

52.3 Cuando fuera llamada una persona trabajadora por la Empresa para imponerle una sanción podrá estar presente, a requerimiento del interesado, un miembro del Comité de empresa o representante de las personas trabajadoras.

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

Artículo 53. *Prescripción.*

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Sistema de clasificación profesional**Artículo 54.**

Los grupos profesionales serán los siguientes:

a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial:

Nivel I.
Nivel II.
Nivel III.
Nivel IV.
Nivel V.

b) Personal de Producción:

Nivel I.
Nivel II.
Nivel III.
Nivel IV.
Nivel V.
Nivel VI.
Nivel VII.
Nivel VIII.

c) Personal de Soporte:

c.1) Personal de mantenimiento:

Nivel I.
Nivel II.
Nivel III.

c.2) Personal Servicios Generales:

Nivel I.
Nivel II.

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

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

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

Artículo 55. *Grupo profesional a): Personal Técnico, Administrativo y Comercial.*

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

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

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

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

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

Artículo 56. Grupo profesional b): Personal de Producción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel IV. Es el empleado/a especializado/a que a las órdenes del Jefe de Sección Técnica, Molero o Encargado de Sección, y con los conocimientos prácticos adecuados,

puede responsabilizarse de una línea de producción de la industria, realizando una o varias de las funciones siguientes:

- Molino, parboiled o secado. Sustituir al molero o suplir sus ausencias y trabajar en colaboración con él, controlando el buen funcionamiento de la maquinaria y sus pequeñas reparaciones.
- Esterilizado. Realizar labores de almacenamiento, fumigación y limpieza del arroz elaborado controlando elevadores y transportadores.
- Envasado. Controlar el funcionamiento de una línea completa o tren de envasado o empaquetado automático o manual, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores de la maquinaria.
- Cocinado. Controlar el funcionamiento de la maquinaria, realizando incluso tareas de regulación, mantenimiento y reparaciones menores.

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

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

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

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

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

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

Nivel VIII. Son aquellos empleados/as que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Para el año 2025 este nivel sufrirá un incremento salarial del 8 %. El resto de años de vigencia, se aplicarán los incrementos pactados.

Artículo 57. *Grupo profesional c): Personal de Soporte.*

- c.1) Personal de mantenimiento: Nivel I, II y III.
- c.2) Personal servicios generales: Nivel I y II.

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

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

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

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

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

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

Para el año 2025 este nivel II del personal de soporte de servicios generales sufrirá un incremento salarial del 8 %. El resto de años de vigencia, se aplicarán los incrementos pactados.

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Aspectos sindicales

Artículo 58. *Derechos sindicales.*

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

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

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

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

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

Artículo 59. *Comité intercentros.*

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

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

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

59.4 El comité ínter centros se dotará de reglamento que lo aprobará el conjunto de representantes de los trabajadores/as de los centros afectados.

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

Disposición adicional primera.

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

CC anterior	CC vigente
a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial.	a) Personal Técnico, Administrativo y Comercial.
1. Jefe de Sección Administrativa, Comercial o Técnica.	Nivel I.
2. Oficial de primera Administrativo o Comercial.	Nivel II.
3. Oficial de Segunda Administrativo o Comercial.	Nivel III.
4. Telefonistas.	Nivel IV.
5. Auxiliar administrativo.	Nivel V.
b) Personal de Producción.	b) Personal de Producción.
1. Encargado de sección.	Nivel I.
2. Molero/Oficial de primera sección.	Nivel II.
3. Conductor/Maquinista.	Nivel III.
4. Ayudante de molero/Oficial de segunda sección.	Nivel IV.
5. Oficial especialista Carretilla Mecánica.	Nivel V.
6. Oficial especializado.	Nivel VI.
7. Peón Especialista.	Nivel VII.
8. Peón.	Nivel VIII.
c) Personal de Soporte.	c) Personal de Soporte.
c.1) Personal de mantenimiento.	c.1) Personal de mantenimiento.
c.1.1) Oficial de primera.	Nivel I.
c.1.2) Oficial de segunda.	Nivel II.
c.1.3) Oficial de Tercera.	Nivel III.
c.2) Personal Otros Oficios.	c.2) Personal Servicios Generales.
c.2.1) Vigilante o vigilante jurado.	Nivel I.
c.2.2) Portero o conserje.	Nivel I.
c.2.3) Personal de limpieza.	Nivel II.
c.2.4) Ordenanza.	Nivel II.

Disposición adicional segunda. *Mecanización y campaña.*

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

Disposición adicional tercera. *Expediente de crisis.*

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

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

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

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

Disposición adicional quinta.

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

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

Disposición adicional sexta. *Derecho a la desconexión digital.*

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no ser molestadas en su tiempo de descanso; tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de empresa, trabajadores o terceros, realizada por cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etc.) fuera de su jornada laboral u horario de trabajo.

Disposición adicional séptima. *Trabajo a distancia, teletrabajo.*

1. **Ámbito de aplicación.** El ámbito de aplicación subjetivo del teletrabajo queda delimitado a las personas trabajadoras por cuenta ajena que desarrollen la actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

2. **Actividades o puestos de trabajo susceptibles de acogerse al teletrabajo y condiciones de acceso.** El teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores/as de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos condiciones y objetivos. En la aplicación de estos criterios, se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles.

3. Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo. El teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 28/2020, pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, todo ello sin perjuicio del derecho al teletrabajo que reconozcan las leyes. El trabajador/a tienen el derecho de dar por finalizada el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, en cualquier momento de su vigencia, volviendo la persona trabajadora a su puesto de trabajo de carácter presencial, en las mismas condiciones previas al teletrabajo.

4. Duración del teletrabajo. La duración será la que ambas partes acuerden.

5. Tiempo de teletrabajo. La prestación de servicios en la empresa a través del teletrabajo se regirá por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, reguladas en este convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la prestación presencial.

6. Formación. La Empresa impartirá a la persona teletrabajadora, que teletrabajen por primera vez y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

7. Equipos y medios informáticos para el desarrollo del teletrabajo. Antes del inicio de actividad laboral mediante teletrabajo la empresa proporcionará éstos a la persona teletrabajadora a coste de la empresa.

8. Sobre el derecho al abono y compensación de gastos. Para compensar a la persona trabajadora por los gastos incurridos por el teletrabajo, se establece un plus de teletrabajo cuya cuantía será la misma que la establecida para el plus de transporte que figura en las tablas salariales anexas. No será posible el cobro de ambos pluses de manera simultánea.

9. Protección de datos y seguridad de la información. La empresa adoptará, con la participación de los representantes de los trabajadores/as, las medidas oportunas para asegurar la seguridad de la información y la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.

Los siguientes protocolos que se incorporan como anexos al presente convenio colectivo se establecen como marco de referencia para aquellas empresas que estén obligadas normativamente a disponer de los mismos.

En consecuencia, su aplicación será de carácter subsidiario, rigiendo únicamente en aquellas empresas que, a la entrada en vigor de este convenio, no dispongan de un protocolo específico sobre la materia, que haya sido previamente acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se reconoce la plena validez y aplicabilidad de los protocolos específicos que las empresas ya tuvieran acordados o que acuerden en el futuro con la representación legal de las personas trabajadoras, los cuales serán de aplicación preferente en el ámbito de la empresa.

ANEXO I

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

1. Principios

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

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

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

2. *Objetivo del presente protocolo*

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

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

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

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

3. *Definición y conductas constitutivas de acoso*

1. Acoso sexual.

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

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

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impudicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

2. Acoso por razón de sexo.

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

3. Otro acoso de carácter discriminatorio.

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

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

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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. Acoso laboral, moral o *mobbing*.

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

Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o *mobbing*:

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

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

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

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

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

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. *Medidas de prevención del acoso*

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

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

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

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

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

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.2 Procedimiento.

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

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos o en su ausencia a la persona designada por la empresa a tal fin, ante la representación legal de

los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o ante cualquier miembro del comité de Seguridad o salud si estamos en los casos de «otro acoso discriminatorio» o acoso moral o *mobbing*.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

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

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

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

6.2.2 Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. En caso de otro acoso discriminatorio o acoso moral, actuará la persona designada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el comité de seguridad y salud.

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

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

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

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

6.2.3 Procedimiento abreviado.

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

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

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

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

6.2.4 Procedimiento formal.

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

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

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

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento.

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

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

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

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

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

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

Otras consideraciones.

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

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

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

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

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de:

- Acoso sexual
Acoso por razón de sexo
Acoso discriminatorio
Acoso moral

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

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

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

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

Breve descripción de otra información que se aporte:

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

En , a de de 20.....

Fdo:

Recibí (nombre y DNI)

N.º de expediente:

ANEXO II

Actuación ante condiciones climatológicas de carácter especial y PRL

Factores atmosféricos adversos. Trabajos en exteriores

1. Deberá protegerse a las personas trabajadoras en exteriores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud, especialmente en episodios de altas y bajas temperaturas.

a) Ante los episodios de calor:

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas «olas de calor» causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical, se podrá proponer adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición, sobre todo las tareas que requieran de un mayor esfuerzo físico.

Asimismo, la empresa facilitará a todas estas personas aquellos EPIS que establezca la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo para evitar los efectos perjudiciales de una exposición al sol.

En la medida de lo posible, se programarán los descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección. Se organizarán, además, rotaciones del personal a lugares o tajos de menor exposición.

En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.

Se garantizará el suministro de agua potable y fresca.

Se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignarán prioritariamente otros trabajos con menor exposición a altas temperaturas.

Las mediciones del estrés térmico se realizarán conforme a la norma de aplicación.

b) Ante los episodios de frío:

Cuando las temperaturas sean extremas y pueden tener graves consecuencias para la salud. Por parte de la representación sindical, se podrá proponer adaptar los horarios de trabajo a las horas menos frías, sobre todo las tareas que requieran de un menor esfuerzo físico.

Asimismo, se pondrán a disposición de las trabajadoras y trabajadores expuestos ropa de abrigo adecuada.

En la medida de lo posible, se programarán los descansos en áreas aisladas y climatizadas. Se organizarán, además, rotaciones del personal a lugares o tajos de menor exposición.

Se formará a las personas trabajadoras para los riesgos que puedan originar estos episodios de bajas temperaturas.

Las mediciones del estrés térmico se realizarán según las normas de aplicación.

2. No obstante lo descrito en el punto 1, las empresas del sector se comprometen a contemplar estas actuaciones en el Plan de prevención de riesgos laborales de cada empresa.

ANEXO III

Protocolo de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

El presente protocolo tiene por objeto establecer un marco común de actuación preventiva y de protección frente a riesgos laborales derivados de catástrofes naturales, tecnológicas o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la salud y seguridad de las personas trabajadoras del sector de la industria de elaboración del arroz.

Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, tanto en actividades de producción, logística, distribución, oficinas técnicas y administrativas.

Medidas generales de prevención y preparación

– Las empresas deberán:

- Incorporar a sus evaluaciones de riesgos laborales los posibles escenarios relacionados con catástrofes naturales (inundaciones, terremotos, incendios forestales, etc.) o fenómenos meteorológicos extremos (olas de calor, nieve intensa, tormentas eléctricas, etc.).
- Elaborar y mantener actualizado un plan de actuación ante emergencias que incluya procedimientos específicos ante este tipo de contingencias.
- Informar y formar de manera periódica a toda la plantilla sobre dichos procedimientos.
- Asegurar la existencia de equipos de protección individual (EPIs) adecuados y dispositivos de primeros auxilios adaptados a las emergencias contempladas.

Medidas organizativas durante la emergencia

En caso de aviso oficial de fenómenos adversos que puedan comprometer la integridad física de las personas trabajadoras o el normal desarrollo de la actividad laboral, se habilitarán fórmulas de flexibilización organizativa, incluyendo:

- Suspensión temporal de la actividad presencial en las zonas afectadas.
- Activación del teletrabajo si las funciones lo permiten.
- Modificación temporal de horarios y turnos de trabajo.

La dirección de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, determinará las medidas específicas a adoptar, priorizando en todo caso la salud y seguridad.

Retorno a la normalidad

El reinicio de la actividad se realizará una vez se haya verificado la seguridad del entorno y de las instalaciones.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

El comité de seguridad y salud o, en su defecto, los delegados de prevención deberán participar en la elaboración, revisión y seguimiento de los planes de emergencia. Las medidas derivadas de este protocolo deberán comunicarse a la representación legal con antelación suficiente, salvo en situaciones de urgencia sobrevenida.

Coordinación con servicios externos

Las empresas establecerán mecanismos de coordinación con los servicios de protección civil, emergencias y autoridades competentes a nivel local o autonómico.

ANEXO IV

Protocolo y medidas para las personas LGTBI

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, ambas partes tras realizar la negociación de las medidas planificadas, acuerdan un conjunto de medidas planificadas.

Primero. Las medidas planificadas del anexo contienen, al menos, las siguientes, cláusulas:

1. Igualdad de trato y no discriminación.
2. Acceso al empleo.
3. Clasificación y promoción profesional.
4. Formación, sensibilización y lenguaje.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
6. Permisos y beneficios sociales.
7. Régimen disciplinario.
8. Definiciones.
9. Protocolo de actuación frente al acoso y la por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Sección I. Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Sección II. Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual, y expresión de género.

Modelo denuncia.

Segundo. El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, del anexo contiene la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género, así como un modelo de denuncia.

Medidas LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los

Derechos de las Personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Contenido de las Medidas Planificadas

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación: Aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los une a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Vigencia. Hasta la finalización de la unidad del convenio colectivo. Una vez finalizada la vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. Durante el tiempo en vigor del protocolo LGTBI se realizará una formación/aprendizaje en materia sobre sensibilización contra la LGTBIofobia, prioritaria y específicamente las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, así como mandos intermedios y personal de dirección.

En el caso de que exista un protocolo de bienvenida de nuevas incorporaciones se incluirá referencia al compromiso de respeto y sensibilización con los derechos de las personas LGTBI.

Además de la sensibilización anteriormente citada, las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, deberán recibir una formación específica.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIofóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI conforme a la legislación vigente.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de todos los permisos fijados legalmente en el presente convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que los mejoren, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

7. Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Todas estas clasificaciones de faltas se adaptarán con el reglamento disciplinario de faltas y sanciones que en el ámbito correspondan y se señalen.

Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

8. Definiciones.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes性os, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más

causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Protocolo de actuación frente al acoso y la por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

Sección I. Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

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

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.

– Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

– Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

– No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Sección II. Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual, y expresión de género.

1. Declaración de principios.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBI, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa).

(Nombre de la empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

(Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.

– Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

4.1 Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBI, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBI. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar

medidas correctivas, teniendo en cuenta que pude afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2 El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4.3 La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4 Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al ceso inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de

los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

– Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBI, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

– Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBI, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (nombre de la empresa), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.
2. Reunión de la comisión instructora.
 - Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.
3. Fase preliminar.
 - Plazo: Siete días hábiles.
4. Procedimiento formal.
 - Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.
5. Resolución del expediente de acoso.
 - Plazo: Cinco días hábiles.
6. Seguimiento.
 - Plazo: Quince días naturales.

7. Duración de obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia.

Datos de la persona informante de los hechos:

- Persona afectada:
- Otras* (especifique):

* En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos (Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos):

Testigos y/o pruebas [Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, whatsapp, llamadas, partes de baja, etc.)]:

Solicitud:

Don (nombre persona denunciante) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (persona denunciada) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Y para que así conste, firmo la presente.

En (localidad) a (fecha).

(Firma).

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

ANEXO V**Transición digital y sistemas de inteligencia artificial (IA)***Transformación Digital*

La transformación digital en el sector y las empresas que lo conforman puede tener potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, por lo que las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

Derecho a la formación digital

Las Empresas se comprometen a formar a su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para desarrollar su puesto de trabajo.

Derechos ante la inteligencia artificial

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa, en caso de discrepancia.

Así pues, la representación legal de las personas trabajadoras estará informada por parte de la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

El sistema de inteligencia artificial garantizará especialmente que no existen prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano.

ANEXO VI**Tabla salarial 2025**

Categorías	Salario – Euros
Personal Técnico, Administrativo y Comercial:	
Nivel I.	1.382,61
Nivel II.	1.302,99
Nivel III.	1.262,03
Nivel IV.	1.262,03
Nivel V.	1.200,62

Categorías	Salario - Euros
Personal de Producción:	
Nivel I.	42,08
Nivel II.	43,45
Nivel III.	40,96
Nivel IV.	40,50
Nivel V.	40,50
Nivel VI.	40,02
Nivel VII.	39,71
Nivel VIII.	37,43
Personal de Soporte:	
Personal Servicios Generales:	
Nivel I.	1.200,62
Nivel II.	1.167,95
Personal de mantenimiento:	
Nivel I.	43,45
Nivel II.	40,50
Nivel III.	40,02
Plus Convenio.	8,13 por día trabajado
Plus Transporte.	4,08 por día trabajado
Dietas:	
Completa.	11,16
Media.	5,59
Plus cuarto turno.	116,79/semanales
Jubilación voluntaria:	
Cuatro años de antelación a la edad legal vigente.	5.854,59
Tres años de antelación a la edad legal vigente.	5.269,14
Dos años de antelación a la edad legal vigente.	4.683,69
Un año de antelación a la edad legal vigente.	4.098,21
Póliza de seguro:	
Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente total.	19.183,19
Indemnización por invalidez absoluta.	26.947,63