

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 45** *RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S. L. (código número 28102172012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de febrero de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 18 de noviembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE COORDINADORA INTEGRAL ÓPTICA DE SERVICIOS
AGRUPADOS, S.L. (CIOSA), SUSCRITO POR LA REPRESENTACIÓN DE DICHA SOCIEDAD Y
EL COMITÉ DE EMPRESA DE LA MISMA EN CUANTO ÓRGANO REPRESENTATIVO Y
COLEGIADO DEL CONJUNTO DE SUS TRABAJADORES**

CAPÍTULO I.- Ámbito del Convenio

Artículo 1.- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la Empresa Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, S.L. (en adelante “**CIOSA**”) y los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha Empresa comprendidas en la normativa legal vigente.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021 hasta al 31 de diciembre de 2023, prorrogándose por otros tres años si no es denunciado antes de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas por una de las partes, con una antelación mínima de dos meses y por comunicación escrita a la otra parte.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, éste perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Los efectos económicos se retrotraerán el 1 de enero de cada uno de los años, acordándose por ambas partes su aplicación práctica a partir de la fecha de la firma de este convenio

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Autoridad competente en el ejercicio de las facultades que le son propias no lo aprobase, el presente convenio quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido, salvo que se trate de aspectos concretos, en cuyo caso se reconsideraría el capítulo en el que se integren dichos aspectos.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Todas las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras de cualquier índole que vengán disfrutando los trabajadores en cuanto éstas superen la cuantía total del convenio y se consideren absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

Artículo 5.- Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, a la fecha de entrada en vigor de este convenio y en cómputo anual, exceden lo pactado en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “*ad personam*”.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo queda encomendada a una comisión constituida por 4 miembros; 2 miembros designados por la Empresa y 2 miembros designados por y entre los representantes legales de los trabajadores.

Estos miembros continuarán en el cargo en tanto ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores.

Sus resoluciones sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la Ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la Empresa durante la vigencia del Convenio. A modo enunciativo (no limitativo) tendrá funciones en:

- Intervención previa a la interposición de conflicto colectivo mediante demanda judicial o solución extrajudicial de conflictos a la que se hayan sometido las partes negociadoras del convenio objeto de conflicto.
- Solución de discrepancias en descuelgues del convenio.
- Renovaciones del convenio que sean necesarias.

La Comisión Paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, y debe reunirse con carácter ordinario una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando sea necesario.

Artículo 7.- Prioridad aplicativa.

La regulación de las condiciones establecidas en el presente Convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del Convenio Sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias contempladas en artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II.- Contratación

Artículo 8.- Política de contratación.

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo, cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento y con los límites que esta marque.

La Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, comunicando a los representantes de los trabajadores el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y/o tiempo parcial, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato y de la jornada laboral pactada.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de mérito, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en prácticas.

Todos los contratos de trabajo que se celebrarán por escrito, remitiéndose copia básica a la Representación de los Trabajadores, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de su celebración.

Artículo 9.- Modalidades de contratación.

A. Contratos de duración determinada.

- Esta modalidad de contratación se celebrará para atender situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad y cualquier otro supuesto cuya causa habilite legalmente este tipo de contratación.

B. Contratos de Formación.

- Los contratos de formación estarán dirigidos para que los trabajadores contratados con esta modalidad adquieran los conocimientos específicos en los diferentes departamentos

de un centro de la Empresa, pudiendo desarrollar sus funciones de forma rotativa en los diferentes departamentos.

- Asimismo, la Empresa acogerán profesionales o estudiantes en prácticas según condiciones ajustadas en cada caso a las normas legales vigentes y los acuerdos entre las distintas escuelas de óptica, profesionales y universitarias.

C. Contrato en prácticas.

- Teniendo en cuenta las especiales características del sector en cuanto a dimensión de Empresa, organización del trabajo, instrumentos, etcétera, se acuerda, respecto al contrato en prácticas, lo siguiente:
 - o La duración de este tipo de contrato formativo no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.
 - o Los trabajadores percibirán durante el primer año el 70 por 100 del salario correspondiente a su categoría y el 85 por 100 durante el segundo, no siendo inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional.

D. Contratos de Puesta a disposición de ETT.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición de trabajadores dependientes de ETT debidamente autorizadas, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la Empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

En cualquier caso, esta contratación se acomodará a lo establecido en el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de trabajo temporal.

Artículo 10.- Período de prueba.

Todos los trabajadores que se incorporen a la Empresa tendrán un periodo de prueba, que figurará por escrito, cuya duración máxima será de seis meses para los trabajadores del Grupo Profesional I y Mandos Intermedios, dos meses para Técnicos Titulados, y de un mes para el resto de trabajadores.

En caso de promoción profesional, el trabajador promocionado tendrá igualmente un periodo de prueba en su nuevo puesto, durante el cual, trabajador y Empresa podrán decidir que no se está suficientemente cualificado para el nuevo desempeño, teniendo derecho de retorno al puesto anteriormente desarrollado.

Dicho periodo de prueba no será exigible al trabajador que sea promocionado y hubiera venido ocupando ese puesto en sustitución por un periodo igual o superior a seis meses.

Artículo 11.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I y Mandos Intermedios, dos meses.
- Titulados y Técnicos, un mes.
- Resto de los trabajadores, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, que exceda de cinco. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preaviso con la antelación debida.

Cuando el cese responda a la finalización de un contrato de duración superior a seis meses, la Empresa deberá comunicarlo con una antelación de 15 días. Este preaviso podrá sustituirse por el abono de la diferencia en los días de comunicación.

CAPÍTULO III. Organización y tiempo de trabajo

Artículo 12.- Facultad organizativa.

La organización del trabajo, incluida la distribución del mismo, es facultad de la Empresa, siendo de aplicación al respecto las normas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Con absoluto respeto de la categoría y salario y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la Empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo en la Empresa y que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La asignación a un trabajador de funciones distintas a las correspondientes a su grupo profesional será comunicada tanto al trabajador como a la Representación Legal de los trabajadores, informando de las causas y la duración prevista de tal cambio.

Artículo 13.- Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en cómputo anual para 2021, 2022 y 2023 es de **1.776 horas** de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

El horario de trabajo ordinario podrá variar dependiendo del área funcional en la que se desempeñe el trabajo.

Lo señalado anteriormente será sin perjuicio de otra distribución que pueda determinarse por la Empresa en áreas y/o periodos concretos en función de las necesidades de la misma, respetándose en cualquier caso los límites legales establecidos en cuanto a descansos mínimos, y mediando un preaviso al trabajador de, al menos, cinco días.

En el caso de existir jornada continuada se establecerá un tiempo de descanso de una duración de quince minutos, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14.- Distribución irregular de jornada.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada anual de trabajo establecida.

Cuando las necesidades de la producción y del trabajo, o las características de los mismos lo exijan, se podrá prolongar la jornada de un trabajador, equipo, grupo o sección, compensándose las horas de exceso acumuladas con descansos en días subsiguientes o permiso, y también conceder descansos por falta de trabajo para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo en días laborables.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

De la aplicación de esta distribución irregular se establecerá una bolsa de horas anual, cuya disponibilidad se regula en el Anexo II del presente acuerdo.

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- ✓ 20 días hábiles, como máximo, a disfrutar ininterrumpidamente en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.
- ✓ 10 días hábiles, como máximo, a disfrutar ininterrumpidamente en el periodo comprendido entre el 20 de diciembre y el 15 de enero siguiente).
- ✓ 2 días hábiles de libre disposición, siempre y cuando el trabajo del departamento lo permita.
- ✓ 1 día hábil adicional de vacaciones desde el mismo año de alcanzar la antigüedad de 16 años en la Empresa

La fecha máxima para poder disfrutar de todas las vacaciones, será hasta el 15 de enero del año siguiente.

Si por necesidad de la Empresa tuviera que ser en los restantes meses del año, la duración será de hasta veintisiete días laborables. El exceso de cinco días será proporcional según indica el siguiente cuadro:

VACACIONES CAMBIADAS	DÍAS DE COMPENSACIÓN
De 1 a 4 días laborables	1
de 5 a 9 días laborables	2
de 10 a 14 días laborables	3
de 15 a 19 días laborables	4
de 20 a 22 días laborables	5

Las vacaciones se devengan anualmente, por lo que para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

Tanto la solicitud como la modificación de las fechas vacacionales, tendrán que ser realizadas mediante el impreso de solicitud de vacaciones, firmado por el trabajador y su responsable inmediato.

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

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

La Empresa acordará con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 16.- Trabajo en Festivos.

En el caso de que la distribución de la jornada suponga la realización del trabajo en días festivos, para aquellos trabajadores cuya semana laboral esté preestablecida excluyendo sábados y festivos, se establecerán por acuerdo entre los trabajadores afectados y la Empresa los sistemas compensatorios oportunos. De dicho acuerdo se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de que la compensación fuere económica, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas realizadas, incrementado en un 75% como mínimo.

Para aquellos trabajadores respecto a los cuales los sábados y domingos están dentro de su semana laboral, no corresponderá compensación alguna.

Artículo 17.- Descanso semanal y calendario laboral.

El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores, en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el BOCM y deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales de la Comunidad y de Madrid Capital, las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos y jornadas especiales.

Como norma general, los sábados y los domingos serán considerados, a todos los efectos, como días de descanso para todos los trabajadores.

Quedan exceptuado de lo anterior los trabajadores respecto a los cuales los sábados y domingos estén dentro de su semana laboral ordinaria expresamente establecida.

De coincidir en la semana laboral los días 24 y 31 de diciembre, se realizarán únicamente la jornada de la mañana, desde las 8 hrs a las 12 hrs.. Además, en cada una de estas dos mañanas librerá el 50 por 100 de la plantilla alternativamente.

La Empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional o de otro orden de la misma, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias con carácter habitual, y se considerarán como tales aquellas que superen lo establecido como la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en promedio en cómputo anual.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo aquellas que deban necesariamente realizarse para afrontar siniestros, hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la Representación de los Trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

Las horas extraordinarias deberán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente, siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador. Si la retribución es económica se abonarán con un 75 por 100 de recargo con respecto al valor de la hora ordinaria.

La Empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

CAPÍTULO IV. Permisos, Licencias, Excedencias

Artículo 19.- Licencias retribuidas

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- Dos días en caso de fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo, en cualquiera de los casos mencionados, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso la regla fijada en el apartado anterior en cuanto a las distancia.

3.- Un día en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

6.- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.- Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta "a cargo" del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

b) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

c) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

d) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

e) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

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

En casos extraordinarios debidamente acreditados, las licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado segundo se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la Empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la Empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 20.- Premio de asistencia

Aquellos trabajadores que en el transcurso del año no hayan faltado ningún día al trabajo devengarán un día de licencia retribuida a disfrutar en la fecha que acuerden con su superior inmediato.

A los efectos de este plus se tendrán en cuenta cualquier falta al trabajo, justificada o no.

Artículo 21.- Licencias o permisos no retribuidos.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses, y con un preaviso de 15 días, los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses.

La Empresa resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que se encontrarán disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 % de la plantilla del centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

La víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 22.- Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona debidamente acreditada, sea o no de la Seguridad Social. Este derecho tendrá un límite de 20 horas anuales retribuidas.

Se excluye del límite anterior la asistencia a consulta de especialistas de la Seguridad Social, previa citación, en cuyo caso dicha asistencia tendrá un límite de veinte horas anuales retribuidas, excepto en los casos de enfermedad grave o crónica en cuyo caso se concederá el tiempo necesario a tal fin siempre y cuando se justifique debidamente.

No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Artículo 23.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

La Empresa abonará, en caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, un complemento a las prestaciones que perciban por este hecho, hasta alcanzar el 100 % de su base reguladora durante los dos primeros meses del año en que esta se produzca. El resto del tiempo de permanencia en situación de baja por esta contingencia, percibirán el 90 % de su base reguladora.

Las siguientes bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán el 80 % de su base reguladora la totalidad del tiempo de su duración, durante la vigencia del Convenio.

En caso de baja por enfermedad común la Empresa abonará el 100 % del salario correspondiente a los tres primeros días de la misma,

Artículo 24.- Excedencias**A. De carácter voluntario.**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la Empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

B. De carácter forzoso.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.
- El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de cualquier central sindical con representación en el sector, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, y siendo como máximo un trabajador.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, certificación de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar la plaza de la misma categoría que ostentará antes de producirse dicha excedencia.

El trabajador excedente tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior al mes, de la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia.

Artículo 25.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

CAPÍTULO V. Maternidad, Paternidad, Reducciones de jornada

Artículo 26.- Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste el período de suspensión y sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no será reducido, salvo que una vez que finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajasen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre 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 para la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o 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 de contrato por maternidad biológica 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.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios

sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro o aquellos en los que el neonato deba permanecer ingresado, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los Empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo y el artículo siguiente.

Artículo 27.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad solo podrá ser disfrutado por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo entre el período comprendido entre la finalización del permiso por el nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 28.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre Empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta 1 hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán proceder a la acumulación de este tiempo en 14 días laborables, independientemente del tipo de contrato.

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 durante una hora. 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 apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el presente artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

Artículo 29.- Reducción de jornada para las víctimas de violencia de género.

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

En ausencia de otros acuerdos, la concreción de estos acuerdos corresponderá a la víctima, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI.- Clasificación profesional

Artículo 30.- Sistema de clasificación profesional

Los grupos profesionales serán los establecidos a continuación, pudiendo ser asignados los trabajadores a cualquiera de las funciones relacionadas con el grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y la habilitación necesaria para ello.

En todo caso, las tareas a realizar por cada uno de los puestos quedan definidas por razón de la titulación o habilitación necesaria, si ello es preciso, para el desarrollo de cada una de ellas.

Grupos profesionales:

Los trabajadores que presten sus servicios bajo el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus competencias, conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Grupo 1: Dirección.

A. Criterios generales.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa, toma decisiones de alto nivel y/o participa en su elaboración y supone la posibilidad de integración en el Comité de Dirección de la Empresa, colaborando estrechamente con su Dirección General.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política financiera o comercial.

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos, a menudo impredecibles, que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

A. Formación.

Titulación superior en general. Comprende conocimientos teóricos y prácticos de alto grado adecuados a las necesidades de gestión de la Empresa.

B. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Director General
- Director Financiero
- Director Comercial

Grupo 2: Mandos Intermedios.

A. Criterios generales

El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional, así como el manejo, intercambio y utilización eficiente de recursos humanos y materiales múltiples, con sujeción eficiente a objetivos de rentabilidad y crecimiento, incluso a medio y largo plazo.

Puede suponer la ejecución de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, así como funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices emanadas del personal perteneciente al grupo profesional de dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios. Requiere capacidad de ordenación y programación de las tareas del personal bajo su mando, aunque pueda requerir la supervisión de técnicos o profesionales titulados.

B. Formación.

Formación Profesional II o Diplomatura o carreras técnicas, administrativas, comerciales o de gestión de nivel medio. Cabe incluir igualmente en este grupo profesionales no titulados, pero de gran experiencia y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a Estudios Universitarios de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

C. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Jefe de administración
- Jefe de producto
- Responsable de Recursos Humanos

Grupo 3: Técnicos.**A. Criterios generales:**

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En el área Comercial, corresponden a este grupo los profesionales que, aun careciendo de titulación, posean currículum con gran experiencia y éxitos probados.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

B. Formación.

Titulación específica necesaria, en su caso, o BUP o COU, más estudios y conocimientos específicos complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes.

C. Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Analista de sistemas
- Asistente de Marketing
- Vendedor

Grupo 4: Administrativos.**A. Criterios generales**

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa y comporten, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, así como tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Puede comportar responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado y exigir la comprensión de los fundamentos técnicos de las actividades y la evaluación de variables de tipo técnico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, servicios.

B. Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

C. Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Ayudante o auxiliar de óptica.

Grupo 5: Operarios.

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

A. Criterios generales:

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas y/o un método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación o conocimientos profesionales de carácter elemental.

B. Formación:

Titulación de EGB o Graduado Escolar, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes.

C. Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operario Especialista
- Operario

CAPÍTULO VII.- Régimen retributivo**Artículo 31.- Estructura retributiva.**

La retribución de los trabajadores tendrá con carácter general un doble componente:

A. Retribución fija individual.

Se percibe dependiendo del Grupo profesional y Nivel en el que esté adscrito el trabajador o del cargo que ostenta y en atención de sus competencias profesionales y habilidades profesionales.

Esta retribución comprende el salario base y el complemento personal, así como, en su caso, la antigüedad consolidada.

B. Retribución variable

Se establece en función a la consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos clave que haya fijado previamente la Empresa, ya sea por parte del empleado o por parte del grupo que compone.

Esta retribución se percibe en concepto de bonos o comisiones, dependiendo del colectivo a que se aplique.

Artículo 32.- Conceptos salariales.

- Salario base.

Vendrá determinado por el Nivel Retributivo conforme se recoge en el ANEXO I y estará en función del Grupo Profesional asignado.

- Antigüedad consolidada.

Se corresponde a la antigüedad devengada, en su caso, por el trabajador a fecha 31 de diciembre de 2003. Se considerará complemento “*ad personam*” y no será absorbible, compensable ni revalorizable.

- Complemento personal.

Consiste en una cantidad percibida distinta de los conceptos anteriores, y será establecida de manera voluntaria por la Empresa, en función del desempeño del trabajador.

Artículo 33.- Conceptos extrasalariales.

- Dietas.

Cuando el trabajador, como consecuencia del trabajo y por indicación de la Empresa, tenga que realizar desplazamientos fuera del centro de trabajo, recibirá las compensaciones oportunas al efecto.

Su cuantía, concepto, justificación y regulación serán los establecidos en la Política de la Empresa recogida en el documento denominado “Gastos de viaje y representación. Procedimientos”.

Artículo 34.- Pagas Extraordinarias.

Sin perjuicio de distribución distinta que, a la fecha de la firma del presente convenio, disfruten algunos trabajadores, la retribución fija anual se percibirá prorrateada en doce pagas ordinarias de igual cuantía.

Artículo 35.- Indemnización por fallecimiento e incapacidad absoluta certificada y definitiva.

En caso de fallecimiento o incapacidad absoluta la Empresa abonará al trabajador o, en su defecto, a sus herederos legales una cantidad mínima de 12.000 Euros. La Empresa podrá contratar un seguro voluntario que cubra este riesgo. Cuando sea debido a un accidente la cuantía será el doble de la establecida anteriormente.

Artículo 36.- Incremento y revisión salarial.

- a. Incremento.

Para el año 2021 se aplicará un incremento salarial del 3 % del salario base sobre las tablas salariales del año 2020 y con efectos del 1 de enero de 2021, de conformidad con la tabla del ANEXO I, lo que dará lugar a las tablas salariales del año 2021.

Para el año 2022 se aplicará un incremento salarial del 1 % del salario base sobre las tablas salariales del año 2021 y con efectos del 1 de enero de 2022, lo que dará lugar a las tablas salariales del año 2022.

Y para el año 2023 se aplicará un incremento salarial del 1 % del salario base sobre las tablas salariales del año 2022 y con efectos del 1 de enero de 2023, lo que dará lugar a las tablas salariales del año 2023.

Los incrementos salariales acordados tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

- b. Revisión.

En el supuesto de que el valor del Índice General de Precios al Consumo, constatado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que lo sustituya, al final de cada uno de los años señalados anteriormente, fuera superior al incremento pactado para ese año (1 %), se procederá a la correspondiente regularización, actualizándose las tablas salariales del presente convenio y procediéndose al cálculo y liquidación correspondiente con carácter retroactivo.

CAPÍTULO VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 37.- Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 38.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada sin causa justificada para ello.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 40.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

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

Artículo 41.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros.
6. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.
15. Cualquier forma de acoso sexual, ya sea de palabra o de acción.

Artículo 42.- Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En el caso de las faltas muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador con los hechos que la motivan.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 43.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 44.- Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45.- Comité de seguridad y salud

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes designados por la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Se reunirá mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Estas reuniones podrán celebrarse en horario de trabajo siempre que sea por acuerdo de ambas partes. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

- Competencias:
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Facultades:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
 - Los Comités de seguridad y salud se reunirán cuando se estime oportuno por ambas partes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimada por los dos tercios de los miembros del comité.

Artículo 46.- Solución de conflictos.

Las partes firmantes del convenio acuerdan que será requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa, individual o colectiva, el sometimiento de la cuestión conflictiva a los órganos de mediación y/o conciliación existente en la Comunidad Autónoma de Madrid en la medida que lo permitan sus respectivos reglamentos.

Dicho sometimiento será requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa, individual o colectiva, entendiéndose suspendidos los plazos de prescripción establecidos legalmente durante el tiempo en que se sustancie este procedimiento.

Artículo 47.- Inaplicación y descuelgue de las condiciones del convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio

colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional previstos por la Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al procedimiento de mediación/arbitraje establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el presente apartado.

Artículo 48.- Derechos y garantías de los representantes legales de los trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y garantías que conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente corresponden a la representación legal de los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán individualmente de veinticinco horas al mes retribuidas destinadas al ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán ser acumuladas anualmente entre los miembros del comité.

Pactos complementarios

Pacto 1º: Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

Con el objetivo y fin de proteger a los trabajadores de la Empresa en materia de violencia de género y/o acoso en el trabajo, se incluye como ANEXO III, el "Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso laboral".

Pacto 2º: Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.

Se procede a la inclusión como ANEXO IV la "*Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de CIOSA*" acordada entre el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y la Empresa.

Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición transitoria.

Las cláusulas y anexos incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

Disposición final

El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad el anterior

A continuación, como parte integrante del presente Convenio Colectivo se incluyen los ANEXO I, II, III y IV.

ANEXO I

Tablas Salariales 2021

GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL	AÑO	MES
I	Dirección	1	36.591,24	3.049,27
II	Mandos Intermedios	2	28.312,32	2.359,36
		3	27.221,04	2.268,42
		4	25.327,56	2.110,63
III	Técnicos y Ventas	5	23.842,92	1.986,91
		6	23.434,92	1.952,91
		7	22.534,44	1.877,87
IV	Administrativos	8	21.678,84	1.806,57
		9	20.269,56	1.689,13
V	Operarios	10	19.770,60	1.647,55
		11	18.794,64	1.566,22

Valor Hora Extraordinaria: HO x 1.75

$$HO = \frac{\text{Total retribución bruta anual}}{\text{Jornada anual}}$$

ANEXO II

Jornada Irregular Bolsa de Horas. 1º.- Normas generales.

- Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Empresa podrá disponer de una bolsa de 177 horas anuales por cada trabajador, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos.
- Se respetará en todo caso la jornada máxima diaria, el tiempo entre jornada y jornada, así como el descanso semanal. Además, el trabajador deberá ser avisado con una antelación mínima de 5 días antes del día y la hora en la que se va a distribuir irregularmente la jornada.
- Conforme se produzca esta distribución irregular, a lo largo del año, el trabajador irá generando un saldo de horas respecto a su jornada normal; saldo que será positivo si ha trabajado más de las previstas en su jornada ordinaria y negativo si son menos horas. Ese saldo constituye la “Bolsa de Horas”.
- Las horas generadas deberán quedar compensadas, como norma general, antes del final de año, de tal manera que el saldo individual del trabajador sea cero. Esta distribución irregular no afectará a quienes tengan reducciones de jornada por guarda legal.
- La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor o disminución de la duración de la jornada laboral en horas concretas, independientemente de si la persona está a turnos o a jornada partida.
- El incremento de horas con relación al calendario en vigor, podrá adoptar la forma de incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor, ampliación de la duración de la jornada laboral en horas concretas en el caso de personal a jornada partida o a un turno, o incremento a jornadas de 8 horas de aquellas que por calendario tengan la jornada inferior a esta.
- No se podrán fijar duraciones del trabajo semanal superiores a 48 horas por más de 6 semanas sin pausa intermedia, pudiendo reinstaurarse una vez transcurrido un mes con jornada no ampliada.
- La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponde a la Dirección de la Empresa y se comunicará personalmente a las personas afectadas con 5 días naturales de antelación.

2º.- Personal afectado.

- La determinación de las personas sujetas a la disponibilidad horaria será atribución de la Dirección de la Empresa:
 - ✓ Quedarán afectadas las personas que trabajen en ese momento en los centros de trabajo, secciones o departamentos en que sea necesario la utilización de la bolsa de horas.
 - ✓ Si la necesidad de la bolsa de horas en los centros afectados no es total, se determinarán las personas afectadas estableciendo preferentemente un proceso rotativo.

ANEXO III

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL

Subvencionado por:

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	5
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	7
a. Denuncia	8
b. Procedimiento Informal	9
c. Procedimiento Formal	9
d. Resolución	10
6. SANCIONES APLICABLES	11
9. GRUPO DE TRABAJO	11
ANEXO 1	12

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos, tanto nacionales como internacionales. No obstante, no está materializada de manera real y efectiva, y una de sus lacras en el entorno laboral es el acoso. De manera específica, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son reflejo directo de la violencia de género, y deben ser abordados con una perspectiva de género.

CIONE, en cumplimiento del Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres¹, elabora el presente documento.

De este modo, la empresa tiene la responsabilidad de adoptar mecanismos de prevención y actuación ante situaciones de acoso, así que este Protocolo se establece con el propósito de definir procedimientos estandarizados de prevención y actuación y así poder combatir la discriminación que suponen al facilitar la orientación pertinente.

Pretendemos que este documento permita tomar acciones reguladas de forma clara y contundente, con el objeto de salvaguardar la seguridad, privacidad y confidencialidad de las personas involucradas en los hechos.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respeten su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a un trato degradante, humillante u ofensivo.

1. Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.»

CIONE se compromete a trabajar diariamente por promover un ambiente de trabajo en el cual toda la plantilla de la empresa esté libre de cualquier tipo de acoso.

Las personas trabajadoras de CIONE tienen igualmente la responsabilidad de cuidar la calidad de sus relaciones laborales y abstenerse de cometer actos discriminatorios.

CIONE no tolera el acoso laboral en ninguna de sus vertientes, garantizándose el derecho a denunciar todas aquellas conductas y comportamientos prohibidos, garantizándose la confidencialidad de las denuncias, la seriedad en su investigación y resolución, así como la protección frente a cualquier tipo de represalia.

Lo anterior no exime de las consecuencias previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

Por todo lo anterior, y para que conste y surta efecto, se aprueba y firma el presente documento en Madrid, a 31 de agosto de 2018

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El protocolo será de aplicación a todas las personas que presten sus servicios a la empresa, con independencia de la relación contractual.

El ámbito donde se produzca la situación de acoso, en cualquier manifestación de las que se exponen, cuando sea el centro de trabajo o inclusive fuera de éste si la situación de discriminación o acoso se deriva de la relación contractual. Esto se debe a que el acoso puede producirse tanto dentro del lugar de trabajo como fuera, ya que el acoso laboral se entiende como aquél en el que las dos partes tengan una relación de dicha naturaleza.

¹ «Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

4. MARCO NORMATIVO:

- Nivel internacional:

* Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo: en el que los estados partes se comprometen a promover legislación prohibitiva en materia de discriminación y exclusión.

- Nivel comunitario:

* Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo COM (2007) 686 final: donde se aspira a prevenir y gestionar los problemas de intimidación, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Se establece la obligación de las empresas a proteger a la plantilla de esas situaciones adoptando políticas de tolerancia cero frente al acoso.

* Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: de las consideraciones 6 y 7 se desprende que el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad, constituyendo una discriminación por razón de sexo. Así que se anima a las empresas y quien asuma sus direcciones y responsabilidades a tomar medidas para combatirlas.

- Nivel nacional:

* Constitución española: art. 9.2 (obligatoriedad por parte de los poderes públicos a promover medidas que garanticen la igualdad y libertad), 10.1 (la dignidad y otros derechos son inherentes a la persona), 14 (se desprende el derecho fundamental a la igualdad, sin discriminación válida por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otras circunstancias), 15 (derecho fundamental a la vida, integridad física y moral), 18.1 (derecho fundamental al honor, intimidad personal y familiar y propia imagen) y 35.1 (derecho a trabajar y al acceso al trabajo).

* Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: Artículo 184: "quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de la relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante", considerando agravantes el uso de la posición de superioridad laboral o jerárquica, el uso de amenazas expresas o tácitas y la situación de especial vulnerabilidad de la víctima.

* Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 177 a 182): se regula el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de acoso o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas.

* Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 48 y 62).

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

A los efectos del presente protocolo se define como:

◆ **ACOSO PSICOLÓGICO:** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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 de la persona, a quien 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.

Tipos de acoso psicológico:

- Descendente: La persona acosadora ocupa un cargo superior al acosado.

- Horizontal: Ambas partes tiene el mismo nivel jerárquico.
- Ascendente: La persona acosadora ocupa un cargo inferior al acosado.

Ejemplos de acoso psicológico:

- Desacreditar y/o descalificar a la víctima.
- Fomentar el aislamiento.
- Humillar y/o ridiculizar de manera pública.
- Amenazar.
- Negar la palabra u obstaculizar la comunicación directa.

◆ **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (U ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD/EXPRESIÓN DE GÉNERO O TRANSEXUALIDAD):** El acoso por razón de sexo lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra su dignidad como persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tipos y ejemplos de acoso por razón de sexo u orientación sexual:

· Trato desfavorable en mujeres embarazadas o en procesos maternos: se entiende como tal la modificación de condiciones laborales, la degradación de responsabilidades o el despido por ese hecho.

· Trato desfavorable por el hecho de ser mujer o por razón de orientación sexual, identidad/expresión de género o transexualidad: incluye la desacreditación profesional, las humillaciones y vejaciones, formas ofensivas de dirigirse hacia la persona, ridiculizar el trabajo realizado, utilizar un humor discriminatorio.

◆ **ACOSO SEXUAL:** Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual. Los elementos característicos son la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Tipos y ejemplos de acoso sexual:

· Verbal: incluye comentarios sexuales obscenos, bromas sexuales ofensivas, difusión de rumores sobre la vida sexual de alguien, comentarios groseros sobre el cuerpo o apariencia de personas o bien sobre su ropa, ofrecer o presionar para concertar citas o encuentros sexuales, pedir favores sexuales o realizar insinuaciones.

· No verbal: entendido como miradas lascivas, gestos obscenos, mensajes, notas o cartas de contenido sexual y/o carácter ofensivo...

· Físico: son aquellos acercamientos físicos excesivos no deseados, arrinconamiento de la persona, contacto físico deliberado y tocamientos de las partes íntimas del cuerpo.

A DESTACAR QUE:

❖ Cualquier tipo de situación de acoso es una vulneración de la integridad moral y la dignidad de la víctima y, en algunos casos, vulneración de la integridad física.

❖ La gravedad del acoso no siempre es la misma, puesto que cambia según la agresión, el contexto en el que se dé, la posición de la víctima y la duración en el tiempo.

❖ El acoso se ha sustentado, habitualmente, en la repetición y acumulación de conductas ofensivas. No obstante, **la reiteración de los comportamientos de acoso se apoya en la jurisprudencia, pero no en la ley.**

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ante una situación de acoso la empresa debe actuar de manera inmediata. Por este motivo, se establece un procedimiento de actuación que habrán de seguir quienes estimen que han sido objeto de acoso sexual y/o moral.

Toda comunicación deberá dirigirse a las personas designadas como Grupo de Trabajo, siendo responsables de recibir las quejas y denuncias por acoso. Puede darse el caso de que la persona acosada no se sienta con fuerzas para transmitir su situación, con lo que si es expresada o bien detectada por alguien de su círculo, debe igualmente tenerse en cuenta e investigarse con premura.

Las personas del Grupo de Trabajo no podrán tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, y a ser posible tampoco ser colaboradora o compañera de trabajo del mismo departamento de cualquiera de las partes. De tener vinculación con cualquiera de las implicadas en una situación de acoso, se designará a otra persona en sustitución.

Si se considerase oportuno, por razón de la gravedad o complejidad del caso, podrá recurrirse a Asesoría Jurídica externa en una persona ajena a CIONE.

El Grupo de Trabajo deberá documentar de manera fidedigna todas las actividades que se lleven a cabo y, especialmente, las reuniones, entrevistas o comunicaciones que se concierten/intercambien con la plantilla con el fin de obtener información y esclarecer los hechos.

Las personas que trabajan en la empresa podrán ser requeridas por el Grupo de Trabajo durante todo el procedimiento, estando obligadas a comparecer y a ofrecer toda la colaboración e información que sea necesaria para la investigación y resolución de los conflictos acaecidos.

a. Denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso podrá denunciar el caso.

Así mismo, cualquier persona no afectada de manera directa puede interponer solicitud de intervención si la parte afectada da su consentimiento expreso.

Durante todo el procedimiento las personas implicadas podrán estar, si lo desean, acompañadas y asesoradas por una figura de su confianza.

En el momento de realizar la denuncia, se debe tener en consideración lo siguiente:

- Se recomienda utilizar el Formulario de Denuncia (Anexo 1). No obstante, se admitirá a trámite la denuncia oral dado lo delicado de las circunstancias, pudiendo una persona del Grupo de Trabajo cumplimentar el mismo.
- No se admitirán denuncias anónimas. Se otorgará la máxima confidencialidad al tratamiento de los datos proporcionados, pero debe partirse de un conocimiento concreto de quienes se encuentran implicadas para poder actuar con veracidad y diligencia.
- Es de gran utilidad que la víctima lleve un registro de pruebas. Por ejemplo: correos, notas, documentación interna, informes o bajas médicas, o incluso un diario donde se narren los distintos incidentes (fecha, hora, lugar, posibles testigos, descripción de lo sucedido).

b. Procedimiento Informal:

A continuación se describe el procedimiento informal de rigor, considerado un primer intento de resolver la situación de forma extraoficial.

Todas las denuncias serán manejadas de forma confidencial y sólo serán tratadas con personas que estén involucradas en el hecho. Se oficializarán con una codificación de datos,

materializada en la asignación de códigos numéricos para proteger las identidades de las personas afectadas por el proceso.

- No se instará a la persona acosada a enfrentar a la persona acosadora.

Una vez recibida la denuncia, el Grupo de Trabajo, en un plazo máximo de 5 días a partir de la recepción de la misma, se reunirá con quien se presume agresor/a. En dicha reunión se manifestará la existencia de una queja sobre su conducta y las correspondientes responsabilidades disciplinarias. La persona acusada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

Si la persona denunciante se ratifica en la denuncia se procederá al Procedimiento Formal.

En el plazo de 10 días máximo a partir de la presentación de la denuncia se elaborará un informe con los resultados y conclusiones de este Procedimiento Informal que se pondrá en conocimiento, en primer lugar, de la persona denunciante y a continuación sobre quien recaiga la presunción de autoría de la agresión.

Cabe señalar que desde esta fase inicial se podrán adoptar medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, sin perjuicio de las facultades que a este respecto correspondan al Grupo de Trabajo.

c. Procedimiento Formal

Se iniciará un procedimiento formal cuando:

- *La/s conducta/s de acoso continúen.*
- *No haya conformidad con el resultado del procedimiento informal por parte de la persona que estime ser objeto de acoso.*
- *La persona que estime ser objeto de acoso exprese su deseo de ir directamente al Procedimiento Formal.*

El Grupo de Trabajo investigará de forma minuciosa y objetiva todos los hechos en los cuales se basa la denuncia y recabará toda la información que considere necesaria para el caso.

Se recordará nuevamente a todas las partes implicadas que el procedimiento será manejado de una forma confidencial y sólo será tratado con personas que estén involucradas en la investigación. No se revelará el nombre de la persona que ha presentado la denuncia, el/la presunto/a agresor/a o las circunstancias relacionadas con la denuncia a ninguna persona, excepto cuando la revelación de esta información sea necesaria para fines de investigación de la denuncia o para tomar las medidas disciplinarias en relación al mismo.

Independientemente del resultado de la denuncia, toda persona involucrada en el caso será protegida de represalias. Esto incluye destitución, degradación, traslados no deseados, negación de oportunidades o nuevas conductas de acoso.

Una vez culminado este proceso se elaborará en el plazo máximo de 15 días un informe completo, que se pondrá en conocimiento, en primer lugar de la persona denunciante, posteriormente de la denunciada, y finalmente será presentado a Recursos Humanos, PRL y la RLT, quienes adoptarán las medidas pertinentes para todas las partes implicadas.

d. Resolución

Si la investigación revela evidencia que apoye la denuncia de acoso, el/la presunto/a agresor/a será objeto de medidas disciplinarias, las cuales pueden incluir suspensión o despido, y el incidente será documentado y archivado en su expediente personal.

Si la investigación falla en la búsqueda de evidencia que apoye la denuncia, no habrá documentación concerniente a la denuncia presentada en el expediente personal de la persona que fue señalada como presunta agresora.

7. SANCIONES APLICABLES:

Se aplicarán las sanciones de acuerdo al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, donde se clasifican las infracciones como muy graves, graves y leves (artículos 6 a 8).

Del mismo modo, se acarrearán responsabilidades a nivel administrativo y penal:

La responsabilidad administrativa se deriva del artículo 8.13 y 8.13 bis del mencionado Real Decreto Legislativo 5/200, de 4 de agosto.

La responsabilidad penal se deriva del artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

8. GRUPO DE TRABAJO

Para cualquier cuestión relativa al procedimiento, contactar con:

acosolaboral@cione.es

ANEXO 1

FORMULARIO DE DENUNCIA

D. / Dña.identificado/a c
on DNI nº.....y trabajador/a de CIONE en el Puesto
de.....

Afirma haber sido objeto de acoso y manifiesta la voluntariedad de emprender los cauces internos facilitados por la empresa para clarificar los hechos.

Se alega lo siguiente²:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

² Se ruega incluir fechas y lugares, así como información detallada acerca de lo sucedido.

En su caso, como posibles testimonios y medios de prueba para demostrar los hechos alegados, se proponen los siguientes:

- *
- *
- *
- *

La persona firmante, la cual confirma haber leído el Protocolo de Actuación correspondiente, se considera suficientemente informada de las siguientes circunstancias:

- Los procedimientos de actuación se desarrollarán bajo el principio de confidencialidad y se garantizará y protegerá su intimidad y dignidad.
- El Grupo de Trabajo se encuentra a su disposición para labores de acompañamiento, asesoría y soporte. En su caso, puede solicitar igualmente el apoyo de una persona de su confianza.
- El inicio de un proceso interno no es excluyente de interponer acciones legales ante cualquier instancia administrativa o judicial si lo considera pertinente.

En..... a..... dede 201....

Firma

ANEXO IV

**POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CIOSA****I.- ANTECEDENTES**

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, "Ley Orgánica de Protección de Datos"), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante "Estatuto de los Trabajadores"), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la Empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

La Empresa (CIOSA) se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la Empresa.

II.- MEDIDAS

PRIMERA. – La Empresa garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida QUINTA de este documento.

SEGUNDA. – Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA. – A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida QUINTA, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA. – La Empresa garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la Empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio Empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Empresa que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que pertenezcan al Comité de Dirección de la Empresa, y/o aquellas que dispongan de una obligación de puesta a disposición en la Empresa percibiendo, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa.

SEXTA. – La Empresa garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia (teletrabajo), así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

SÉPTIMA. – La Empresa implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA. – La Empresa no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

NOVENA. – La Empresa reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida QUINTA de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

(03/32.561/21)

