

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

831 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Trigatum La Merced S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0276/2024; denominado Trigatum La Merced SL; código de convenio n.º 30104362012025; ámbito Empresa; suscrito con fecha 28/11/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de empresa Trigatum La Merced, S.L.

TÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS Y NATURALEZA DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. Partes negociadoras y naturaleza.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la representación de Trigatum La Merced, S.L. -unidad productiva autónoma tras segregarse de la rama de actividad de Trigatum Inversiones en fecha 12 de abril de 2022, aportando a Trigatum La Merced, S.L toda la actividad de restauración de la región de Murcia-, y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por la representación de las personas trabajadoras.

Trigatum La Merced, S.L tras segregarse de la rama de actividad de Trigatum Inversiones se subrogó en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la relación que los trabajadores que prestaba servicios en los centros de trabajo que, anteriormente, pertenecían a Trigatum Inversiones.

El Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Trigatum La Merced, S.L. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

El presente Convenio viene a derogar y sustituir cuantas Normas Paccionadas, Convenios Extraestatutarios, Acuerdos de Empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los contratos individuales de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Trigatum La Merced, S.L. (en lo sucesivo, Trigatum), y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo de Trigatum situados en la Región de Murcia, existentes a la firma del presente Convenio y cuyos representantes legales han participado en la negociación de este.

También se entenderán afectados aquellos centros de trabajo de la Empresa Trigatum La Merced que se puedan adherir al presente Convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórrogas y denuncias.

El presente Convenio, tendrá vigencia desde el día de su firma hasta 31 de diciembre de 2027. Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del Convenio durante los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Una vez denunciado permanecerá vigente el contenido normativo del presente Convenio hasta tanto sea sustituido por otro nuevo. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, excepto en aquellas cuestiones expresamente vinculadas a los años de vigencia.

Artículo 5. Garantía ad personam.

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente, a las personas trabajadoras que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, siempre y cuando no contradiga la regulación aquí contenida.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio se considerará válido en cuanto a sus restantes disposiciones.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de las personas trabajadoras y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y 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 prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de

un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al órgano de mediación que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11. Organización de la empresa y protocolos de actuación.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas, adoptar nuevos métodos para la realización de estos, crear protocolos de actuación cuando resulte necesario, especialmente para adaptarse a los cambios establecidos por las marcas franquiciadoras.

2. Los protocolos de actuación que se implanten en la Empresa se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación. Entre ellos cabe destacar a título ejemplificativo los siguientes:

- Estándares de las marcas.
- Normativa interna de la Empresa.

3. Asimismo, las personas trabajadoras deberán respetar en todo momento los requerimientos que legalmente de establezcan a la Empresa, respetando en todo momento las órdenes y protocolos que tengan como objetivo cumplir con la legalidad vigente.

Artículo 12. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta seis meses para empleados/as del Grupo I y II, y de hasta dos meses para el resto de los/as empleados/as del Grupo II, III, IV y V.

Para los contratos temporales, con independencia de la categoría profesional, y conforme a la habilitación establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, la duración de dicho período de prueba será siempre como máximo de dos meses.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el futuro en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que venga a sustituirlo.

Artículo 13. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 14. Modalidades de contratación.

El ingreso de personas trabajadoras podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la Empresa.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para cada modalidad contractual utilizada.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

a) Contratos indefinidos:

- Indefinido ordinario: Esta persona trabajadora presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

El contrato indefinido ordinario será el de realización preferente en la Empresa.

- Fijo-discontinuo: Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las condiciones de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, cabe decir que, si bien la campaña de restauración se desarrolla de enero a diciembre, la misma cuenta con periodos de actividad intermitentes. De conformidad con lo anterior, en el momento en que se produzca el aumento de la actividad prevista, se comenzará a realizar el llamamiento de los trabajadores por especialidad y orden de antigüedad. Antes del inicio de la actividad, se llevará a cabo una orden de llamamiento en base a cuatro bolsas de llamamientos específicas diferenciadas por posiciones.

En efecto, la Empresa contará con cuatro listas de llamamiento en base a las cuatro estructuras siguientes:

- Cocina
- Pack
- Mostrador
- Mantenimiento/Limpieza

A efectos de recepción del llamamiento empresarial para la prestación de servicios fijo-discontinuos, las personas trabajadoras podrán ser requeridas indistintamente con plena validez a través de los siguientes medios:

- Llamada telefónica
- Correo electrónico

A estos efectos, la persona trabajadora tendrá obligación de mantener actualizados, correo electrónico y número de teléfono a efectos de llamamiento. La no recepción del llamamiento por haber modificado estos datos sin ponerlo en conocimiento de la Empresa se equipará a la negativa a incorporarse a un llamamiento válidamente efectuado.

Al inicio de la campaña, el llamamiento se efectuará con una antelación mínima de tres días laborables sobre la fecha de incorporación. No obstante, cuando sea preciso efectuar el preaviso en mitad de campaña, el preaviso podrá llevarse a cabo con una antelación mínima de tres días naturales, sobre la fecha de incorporación, considerándose a estos efectos como "antelación suficiente".

El llamamiento efectuado con un plazo de tiempo inferior producirá efectos únicamente al tercer día desde su realización, de forma que no será hasta ese momento que la persona trabajadora tendrá obligación de incorporarse.

Así, la no incorporación en la fecha prevista se considerará a todos los efectos como baja voluntaria en la Empresa.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas prestarán servicios exclusivamente en el centro de trabajo para el que sea contratado, estando integrados en la bolsa de dicho centro de trabajo correspondiente a su estructura (cocina, pack, mostrador o mantenimiento/limpieza).

La negativa a incorporarse, una vez producido el llamamiento, se considerará baja voluntaria.

b) Contratos de duración determinada:

- Contrato por circunstancias de la producción: El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de otra persona trabajadora, conforme a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se prevé que este tipo de contrato sea utilizado cada año durante los meses de julio y agosto.

- Contrato de formación en alternancia: Este podrá ser realizado con el objeto de compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos, teniendo una duración mínima de tres meses y máxima de dos años, conforme a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrato de formación para la obtención de práctica profesional: Este podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios; y su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- La retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional será la correspondiente al contrato formativo.

Lo previsto en este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en materia de contratación

temporal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la ley. Con respecto al resto de modalidades contractuales de duración determinada se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía, que también serán de aplicación para todo aquello que no se haya previsto en el presente artículo para los contratos por circunstancias de la producción, de formación en alternancia y de formación para la obtención de la práctica profesional.

c) Contrato a tiempo parcial:

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial.

En los contratos realizados a jornada parcial podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley. En caso de que se pacte por Empresa y persona trabajadora la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60 % de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por una la persona trabajadora a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Trigatum podrá ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superar al 30 % de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para una persona trabajadora a tiempo completo.

Artículo 15. Rendimiento mínimo.

La Empresa con los/as representantes de la delegación podrá acordar su propio sistema en función de las particularidades propias.

Artículo 16. Cese voluntario de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa, o solicitar la excedencia voluntaria, deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un mes para encargados/as y gerentes y quince días para el resto de las personas trabajadoras.

La Compañía y las personas trabajadoras podrán fijar de mutuo acuerdo, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso de la misma, periodos de preaviso superiores a quince días naturales en función de las características del puesto de trabajo, funciones y responsabilidades que desempeñe la persona trabajadora, siempre en observancia de la legalidad vigente.

El incumplimiento de este preaviso por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Movilidad funcional.

Las personas trabajadoras de la empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetas a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 18. Movilidad entre centros de trabajo.

En el supuesto de que la Empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o a la persona trabajadora a otra localidad en el entorno de una misma área metropolitana, o en municipios de la misma provincia con una distancia máxima de 50 kilómetros, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora. Los cambios de centros situados en municipios distintos deberán ser preavisados con un mínimo de 7 días de antelación.

En los demás casos se considerará que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma impone el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 19. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Las personas trabajadoras serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Estructura.

Manager de Zona.

Personal Directivo.

Grupo II. Personal de Dirección.

Gerente.

Subgerente.

Jefe/a de Equipo.

Grupo III. Personal de Oficina.

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

Grupo IV. Personal de Producción.

Empleado/a polivalente. Formador/a.

Empleado/a polivalente. Reparto.

Empleado/a Polivalente.

Grupo V. Personal de Ingreso.

Empleado/a polivalente Junior (Ayte. Cocina)

Empleado/a polivalente Junior (Ayte. Camarero)

Las funciones de cada uno de los puestos son las siguientes:

Grupo I. Se incluyen en este Grupo las personas trabajadoras con funciones directivas cuyo ámbito de competencia es superior al local, abarcando la totalidad o parte de la Compañía, o realizan funciones relacionadas con la dirección de servicios centralizados de Trigatum.

Grupo II. Se incluyen en este Grupo los mandos directivos de cada local de restauración de la Compañía, que realicen de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos, ya sea en el ámbito de un turno, área del restaurante o en la totalidad del mismo.

Entre las tareas de los Gerentes se encontrarán, sin ánimo de exhaustividad, las siguientes:

- Dirección y gerencia del restaurante durante su turno.
- Gestión de los pedidos a proveedores.
- Ejecutar las directrices de las marcas.
- Gestión de las incidencias de mantenimiento.
- Cumplimiento de las directrices de la Empresa en materia laboral y de PRL, supervisando también el cumplimiento por parte de los empleados en su turno.

Igualmente, el personal del Grupo II podrá realizar las funciones de los grupos III, IV y V si ello es preciso por las necesidades del restaurante.

Grupo III. Se incluyen en este Grupo las personas trabajadoras que presten servicios de índole meramente administrativa y sin capacidad de dirección, ya sea con plena responsabilidad sobre el desarrollo de su trabajo o bajo el mando de otro, y tanto en el ámbito de un único local de restauración como de la totalidad de la Empresa.

Grupo IV. Se incluyen en este Grupo las personas trabajadoras que realicen de Caja, Sala, Pack, Cocina o Reparto. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Efectuar labores de reparto a domicilio. Todo ello con una experiencia superior a 1 año en cualquiera de las marcas franquiciadas por Trigatum, y que cuente con las certificaciones correspondientes en Sala, Caja, Pack y Cocina.

Grupo V. Se incluirán en este Grupo aquel personal de producción que cuenta con menos de un año de experiencia en cualquiera de las marcas franquiciadas por Trigatum.

Para poder ascender a la categoría de «Empleado/a polivalente» del Grupo IV, además del requisito de antigüedad, deberá obtener una certificación de cada una de las áreas de Sala, Caja, Pack y Cocina.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

Artículo 20. Promoción profesional.

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones de las personas trabajadoras de Trigatum se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la Compañía.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de las personas trabajadoras se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

La Compañía pretende potenciar la promoción interna de sus personas trabajadoras, tratando de asegurar que el 50 % de los puestos de Gerente, el 60% de los puestos de Subgerente y el 70 % de los puestos de Jefe/a de Equipo se ocupen a través de la promoción interna.

En relación con las personas trabajadoras junior se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. Así pues, para poder ascender a la categoría de «Empleado/a polivalente», deberá obtener una certificación de cada una de las áreas de Sala, Caja, Pack y Cocina, y haber prestado servicios como mínimo un año en la Empresa.

TÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21. Jornada y horario de trabajo.

Con carácter general, la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas (40 horas de trabajo efectivo a la semana de promedio en cómputo anual). La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo.

La jornada ordinaria mínima diaria será de dos horas y la máxima de nueve horas de trabajo efectivo y se establecerán en función de las necesidades organizativas y productivas de la actividad en cada momento.

Se realizará un descanso diario de quince minutos no computables como tiempo efectivo de trabajo siempre que la jornada supere las seis horas; si bien no habrá derecho a tal descanso cuando la jornada sea de seis horas o inferior.

Dicho descanso será de 30 minutos para aquellas jornadas que superen las ocho horas e impliquen que el/la trabajador/a debe comer en el restaurante. En este caso, dicho descanso deberá disfrutarse en alguna de las siguientes franjas horarias, a determinación de la Empresa: de 11:00 h a 13:30 h, de 16:00 h a 19:00 h, o después de las 22:30 h.

Con respecto a la jornada semanal, se seguirá un sistema flexible de reparto de horas, de mutuo acuerdo con el/la empleado/a.

El descanso semanal será de dos días, no teniendo estos que ser consecutivos.

Los cambios en horario individual adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otras personas trabajadoras, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario, y en todo no podrán superar como límite máximo 45 horas trimestrales para las personas trabajadoras a tiempo completo, o la parte proporcional para las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo para atender la fluctuación en los picos de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en dicho precepto legal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la Ley.

Artículo 22. Control de horario.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las obligaciones impuestas relativas al sistema de control de entrada y salida. La Empresa tiene implantado en los restaurantes un sistema de fichaje adaptado a la normativa vigente. Todas las personas trabajadoras deberán fichar a la entrada y salida del trabajo, así como durante las pausas intermedias en el mismo que no tengan la condición de tiempo efectivo de trabajo.

Tal control será obligatorio y cualquier persona trabajadora tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo.

Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, que se podrá disfrutar en dos periodos. Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, salvo en temporada alta (períodos con mayor volumen de ventas, verano, Navidad, Semana Santa, festivales locales...).

El disfrute de las vacaciones en los meses de julio y agosto quedará supeditado al volumen medio de venta mensual del centro de trabajo en el que esté ubicado el trabajador, por lo que, se podrán disfrutar las vacaciones en los meses de julio y agosto en aquellos centros de trabajo en los que, en dichos meses, la venta mensual sea inferior a la media mensual del histórico anual.

En este sentido, la Empresa, en diciembre de cada año, deberá reunirse con la Representación Legal de los Representantes de las Personas Trabajadoras de cada centro de trabajo, de forma individualizada, para valorar la posibilidad de disfrutar las vacaciones en dichos meses en cada uno de los centros de trabajo. En caso de que no sea posible alcanzar un pacto entre las partes al respecto, no será posible disfrutar de vacaciones en los meses de julio y agosto en los siguientes restaurantes:

- KFC Churra Avenida Juan de Borbón
- KFC Cartagena CC Espacio Mediterráneo.

- KFC San Javier CC Dos Mares.
- KFC Lorca Pi Penotes.
- KFC CC Nueva Condomina.
- KFC Puerto de Mazarrón.
- KFC CC Parque Almenara.

Así, el personal que preste servicios en un centro de trabajo en el que no sea posible disfrutar de las vacaciones en los meses de julio y agosto, podrá solicitar, entre los meses de enero y abril de cada año, modificar su centro de trabajo de forma permanente a uno en el que sea posible disfrutar las vacaciones en verano, siempre y cuando existan vacantes en el mismo. En caso de recibir la Empresa dos o más solicitudes en dicho sentido, tendrá preferencia la persona trabajadora con mayor antigüedad reconocida en la Empresa. A igual antigüedad, tendrá preferencia la solicitud que se haya efectuado con anterioridad; y, en caso de coincidir igualmente la fecha de solicitud, se tendrán en cuenta: i) la categoría de los candidatos (teniendo preferencia los superiores); ii) las posibilidades de cubrir el puesto; y iii) la jornada (teniendo preferencia las personas que estén a jornada completa).

Una parte de las vacaciones puede ser solicitada fuera de los periodos de vacaciones pactados, y siempre y cuando ello se haga fuera de los meses de julio y agosto.

Asimismo, la Empresa facilitará el cambio de días de vacaciones a las personas trabajadoras, siempre y cuando estas efectúen solicitud en tal sentido con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que deseen comenzar a disfrutar las mismas. El cambio se concederá siempre y cuando la solicitud se encuentre dentro de los periodos autorizados en el calendario de vacaciones del restaurante y no suponga un conflicto en la gestión del restaurante.

La retribución durante las vacaciones comprenderá el Salario Base y, en su caso, los Complementos Personales que se encuentren consolidados.

Artículo 24. Licencias y permisos.

A este respecto, la Empresa se remite a lo fijado por el Estatuto de los Trabajadores y restante normativa que resulte de aplicación a la Empresa.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25. Estructura salarial.

El salario fijo de las personas trabajadoras se dividirá en los siguientes conceptos:

Estructura Salarial:

Salario Base (SB).

Complemento Personal (CP).

Plus de Festivos (PF).

Complemento formador (CF).

Plus de Nocturnidad (PN).

Plus transporte (PT)

La presente estructura salarial no conllevará la minoración del salario que los/as empleados/as vinieran percibiendo antes de la fecha de efectos del

presente Convenio colectivo, cuya cuantía se mantendrá y se distribuirá entre los conceptos de salario base (según previsto en el presente Convenio) y Complemento Personal Consolidado (en la cuantía que exceda de dicho salario base). Dicho Complemento se utilizará igualmente para los incrementos que la Empresa decida hacer a cada persona trabajadora sobre el salario base del Convenio, y que queden integrados en su retribución fija.

Para el coste de la hora ordinaria, se estará al número de horas de la jornada anual dividido entre salario base + complemento personal.

Artículo 26. Salario base.

El salario base que percibirán las personas trabajadoras acogidas a este Convenio con efectos desde la firma del Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2027, será el que figura en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

No se realizarán incrementos salariales en ejercicios posteriores o de forma distinta a la expresamente prevista en esta disposición.

Igualmente, a efectos de la actualización de salarios se tendrá en cuenta el Salario Mínimo Interprofesional que se apruebe cada año.

Artículo 27. Complemento personal.

El complemento personal vendrá integrado por el salario fijo de las personas trabajadoras que exceda de la cuantía establecida para el salario base de cada grupo profesional y excluyendo del mismo aquellos conceptos que respondan a devengos concretos por tiempo o calidad del trabajo.

Artículo 28. Plus festivos.

La hora de trabajo realizada en día festivo se abonará en dinero, con un recargo sobre el coste de la hora ordinaria del 100%.

Artículo 29. Complemento por formación.

A los/as empleados/as polivalentes que impartan formación a los/as empleados/as junior, recibirán un complemento por formación en la cuantía de 30 euros.

Dicho complemento se devengará única y exclusivamente durante los períodos de tiempo en los cuales ejerciten funciones de formación del personal, de conformidad con lo establecido en su Grupo Profesional.

Artículo 30. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 horas de la mañana tendrán la consideración de horas nocturnas, y se abonarán conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación geográficamente correspondiente a cada centro de trabajo.

A las personas trabajadoras que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se le incrementará, durante el período de tiempo que lo realicen, su salario base en un 10 %.

Artículo 31. Plus transporte.

Se abonará en las cuantías que figuran en las tablas anexas al presente Convenio. En concreto:

- En 2024, en la cuantía correspondiente a dicha tabla.
- En 2025, 2026 y 2027, en la cuantía correspondiente a dicha tabla.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base y del Complemento Personal del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. También podrá abonarse la paga de forma prorrateada, si así se viniere haciendo.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

La hora extraordinaria de trabajo podrá compensarse en descanso o abonarse en metálico, a decisión de la Empresa. La compensación en descanso deberá realizarse en los seis meses inmediatamente posteriores a su realización.

En caso de abonarse en metálico, el recargo sobre el coste de la hora ordinaria será del 25 %.

Artículo 34. Descuento por ausencias al trabajo y sanciones de circulación.

Cada hora injustificada de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el anexo I (tabla salarial), más la parte de complemento personal que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

En el supuesto de que la ausencia al trabajo que encuentre debidamente justificada o se haya producido por fuerza mayor, el tiempo en que la persona trabajadora se haya ausentado al trabajo se podrá acumular a otra jornada laboral, sin incurrir en descuento alguno.

Las sanciones de circulación en que incurra el personal de reparto por la comisión de imprudencias durante la prestación de servicios serán siempre y en todo caso atendidas por los mismos.

Artículo 35. Pago de nóminas.

La Empresa se compromete, en la medida de lo posible, a efectuar el cierre de nóminas, como máximo, el día 25 de cada mes, de modo que el abono de las mismas se pueda efectuar entre el último día del mes trabajado y el segundo día del mes siguiente.

TÍTULO VII

MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 36. Manutención.

Los/as empleados/as que presten servicios efectivos como mínimo cuatro horas al día, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención. Dicho complemento se pactará con la representación de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para la prestación de servicios, adaptada a las funciones que desempeñen.

El uso de dichas prendas será obligatorio para la persona trabajadora, siendo responsable del cuidado y conservación de estas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. Por motivos de higiene, queda prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar calzado de seguridad, con suela antideslizante y punta de acero, estando la Empresa obligada a abonar a las personas trabajadoras el valor de este, siempre y cuando sean adquiridos al proveedor establecido a estos efectos por la Empresa, y con un límite de 30 €, abonables en la siguiente nómina a la incorporación del trabajador.

No obstante, en caso de que se produzca el cese de la relación laboral por cualquier causa (incluyendo la no superación del periodo de prueba), la persona trabajadora deberá reintegrar a la Empresa:

- La cantidad íntegra percibida (máximo de 30 euros), en caso de que la relación laboral cese dentro el primer mes trabajado para la Empresa.
- Dos tercios de la cantidad percibida (máximo de 20 euros), en el caso de que la relación laboral cese dentro del segundo mes trabajado para la Empresa.
- Un tercio de la cantidad percibida (máximo de 10 euros), en el caso de que la relación laboral cese dentro del tercer mes trabajado para la Empresa.

Esta cláusula aplicará con independencia de la causa del cese.

No se reintegrará a la persona trabajadora cantidad alguna en caso de que el calzado reglamentario se adquiera en proveedor distinto.

En el caso del personal de reparto, necesariamente deberán contar con casco homologado para la circulación, que sufragará la persona trabajadora. En ningún caso se permitirá la prestación del servicio sin casco.

Artículo 38. Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 39. Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Trigatum manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se haya prevista como falta muy grave en el presente Convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación, se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no

deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del/de la empleado/a.

Artículo 40. Protocolo LGTBI.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 41. Norma general.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de formación de las personas trabajadoras y especialmente de sus representantes.

De igual modo, los firmantes consideran de especial importancia que las personas trabajadoras estén especialmente sensibilizadas con el cumplimiento riguroso de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como obligación y responsabilidad inherente al ejercicio de su profesión.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 42. Normativa aplicable.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente, la empresa está obligada a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas

en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, a aquellos que presten su consentimiento para someterse a una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora pueda constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o para valorar la aptitud de la persona trabajadora para su actividad profesional, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y la empresa.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

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

Artículo 45. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres veces en un periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le encomienda, en cuyo caso se calificaría como grave.
2. Excederse en el tiempo establecido para el descanso dentro de la jornada laboral, o disfrutar de dicho descanso en horario distinto al fijado, en una ocasión en el periodo de un mes.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.
4. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, de una a tres veces al mes.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

6. Los descuidos en la conservación del material o del género, cuando no ocasionen perjuicio para la Empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público. Si tienen carácter reiterado podrán calificarse como graves.

9. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa de forma descuidada o fuera de las instalaciones de esta.

10. La falta de aseo ocasional durante el servicio. Si ha mediado advertencia o sanción, o sea de tal índole que produzca queja justificada de las personas trabajadoras o del público, se considerará una falta grave.

11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de las personas trabajadoras.

Artículo 46. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Excederse en el tiempo establecido para el descanso dentro de la jornada laboral, o disfrutar de dicho descanso en horario distinto al fijado, en dos o más ocasiones en el periodo de un mes.

3. Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio; o bien no notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

4. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más de tres veces al mes.

5. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

6. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. Así como comer fuera del tiempo de descanso.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

8. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo (teléfono móvil, uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, periódicos, páginas web, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios).

9. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluyendo en materia de servicio o forma de efectuarlo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, así como si hubiere mediado advertencia o sanción, podrá ser considerada como falta muy grave.

10. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio; así como no atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso será calificada como falta muy grave. Se considerarán como tal las discusiones con otras personas trabajadoras durante el tiempo y en lugar de trabajo, frente al público o clientes.

11. El empleo de piercings, anillos, pendientes y, en general, cualquier tipo de joya, así como de uñas postizas, acrílicas o cualquier tipo de pintura de uñas; en tiempo y lugar de trabajo.

12. Fumar en las instalaciones. Si se hiciese a la vista de clientes, se considerará falta muy grave.

13. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. La persona trabajadora que, estando bajo los efectos citados provoque algún altercado con clientes, empresario/a o directivos/as, u otras personas trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

14. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 47. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos o más días, durante un período de treinta días.

3. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más de diez veces cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que se trate de puesto de responsabilidad o sea causa de accidente.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, 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.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al/a la empresario/a, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras y público en general.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

10. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo; o la realización de trabajos o actividades que puedan retrasar la curación.

11. La concurrencia desleal durante el periodo de excedencia voluntaria.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

14. La voluntaria disminución continuada del rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería.

16. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria o instalaciones.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses y hayan sido sancionadas, cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 48. 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: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados a) y b).

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen a la persona trabajadora sancionada, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 49. Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

ANEXO I**Tablas salariales**

TABLAS SALARIALES 2024							
	SALARIO BASE	P.P.E. (2 GRATIF. Y 1 PREM. VINC)	COMPL. PERSONAL	PLUS TRANSP.	MANUTENCIÓN	SALARIO BRUTO MENSUAL	ART. 34 VALOR HORA INJUSTIFICADA
GRUPO V - AYUDANTES CAMAREROS	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	52,47 €	20,00 €	1.395,47 €	8,82 €
GROPO V - AYUDANTES COCINA	1.002,59 €	264,60 €	55,81 €	52,47 €	20,00 €	1.395,47 €	8,82 €
GRUPO IV	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	52,47 €	20,00 €	1.395,47 €	8,82 €
GRUPO III	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	52,47 €	20,00 €	1.395,47 €	8,82 €
GRUPO II - JEFE DE EQUIPO/PARTIDA	1.047,89 €	298,14 €	144,66 €	52,47 €	20,00 €	1.563,15 €	9,94 €
GRUPO II -SUBGERENTE	1.064,79 €	327,32 €	244,50 €	52,47 €	20,00 €	1.709,08 €	10,91 €
GRUPO II - GERENTE	1.127,12 €	382,30 €	402,08 €	52,47 €	20,00 €	1.983,96 €	12,74 €
GRUPO I	1.127,12 €	382,30 €	402,08 €	52,47 €	20,00 €	1.983,96 €	12,74 €

TABLAS SALARIALES 2025							
	SALARIO BASE	P.P.E. (2 GRATIF. Y 1 PREM. VINC)	COMPL. PERSONAL	PLUS TRANSP.	MANUTENCIÓN	SALARIO BRUTO MENSUAL	ART. 34 VALOR HORA INJUSTIFICADA
GRUPO V - AYUDANTES CAMAREROS	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	54,04 €	20,00 €	1.397,04 €	8,82 €
GROPO V - AYUDANTES COCINA	1.002,59 €	264,60 €	55,81 €	54,04 €	20,00 €	1.397,04 €	8,82 €
GRUPO IV	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	54,04 €	20,00 €	1.397,04 €	8,82 €
GRUPO III	1.012,45 €	264,60 €	45,95 €	54,04 €	20,00 €	1.397,04 €	8,82 €
GRUPO II - JEFE DE EQUIPO/PARTIDA	1.047,89 €	298,14 €	144,66 €	54,04 €	20,00 €	1.564,72 €	9,94 €
GRUPO II -SUBGERENTE	1.064,79 €	327,32 €	244,50 €	54,04 €	20,00 €	1.710,65 €	10,91 €
GRUPO II - GERENTE	1.127,12 €	382,30 €	402,08 €	54,04 €	20,00 €	1.985,53 €	12,74 €
GRUPO I	1.127,12 €	382,30 €	402,08 €	54,04 €	20,00 €	1.985,53 €	12,74 €

ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+ EN EL ÁMBITO LABORAL

TRIGATUM LA MERCED, S.L.

Murcia, noviembre de 2024

ÍNDICE

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
2. NORMATIVA
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
4. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS
- DEFINICIONES
- CONDUCTAS
5. CONDUCTAS DELICTIVAS DISCRIMINATORIAS CON RESPECTO DEL COLECTIVO LGTBI+
6. MEDIDAS PREVENTIVAS
7. COMISIÓN DE ATENCIÓN Y DE SEGUIMIENTO AL ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO: COMISIÓN DE ATENCIÓN
- CONSTITUCIÓN Y SUSTITUCIONES
- INCOMPATIBILIDADES
- FORMACIÓN
- FUNCIONES
8. PRINCIPIOS REGULADORES DEL PROCEDIMIENTO.
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
- INTERVINIENTES
- INICIO DEL PROCEDIMIENTO: DENUNCIA
- 9.1.1. Personas legitimadas
- 9.1.2. Canal de denuncias y traslado a la Comisión de Atención
- 9.1.3. Contenido de la denuncia
- MEDIDAS CAUTELARES
- INVESTIGACIÓN
- INFORME
- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE
- SEGUIMIENTO
10. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR
- MODELOS DE UTILIDAD PARA EL DESARROLLO DEL EXPEDIENTE
- MODELO DE DENUNCIA
- MODELO DE RECIBÍ CANAL DE INFORMACIÓN
- MODELO DE CITACIÓN COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO

MODELO DE CITACIÓN

MODELO DE AMPLIACIÓN DE DENUNCIA

MODELO DE TOMA DE DECLARACIÓN (PERSONA DENUNCIADA)

MODELO DE TOMA DE DECLARACIÓN (PERSONAS PROPUESTAS COMO TESTIGOS).

MODELO DE INFORME FINAL

MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIANTE (EXISTENCIA DE ACOSO)

MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIADA (EXISTENCIA DE ACOSO)

MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIANTE (INEXISTENCIA DE ACOSO)

MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIADA (INEXISTENCIA DE ACOSO)

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo es una de las medidas recogidas en el Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

El objetivo del presente Protocolo reside en la fijación de un procedimiento concreto de actuación para garantizar la detección pronta de situaciones de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género y características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras.

En virtud de lo dispuesto en su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En concreto, el citado prefecto recoge:

“Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.”

Por todo ello, la Empresa, así como la representación legal de las personas trabajadoras suscriben este protocolo con el compromiso explícito y firme

de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales, y queda prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. NORMATIVA

- Constitución Española (artículo 9.2, 14 y 15).
- Normativa Comunitaria.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales.
- Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, 26 de abril de 2007.
- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 de la OIT.
- Normativa nacional.
- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (artículo 9)
- Convenio colectivo general de la industria química.
- Normativa Autonómica.
- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo se aplica a todo el personal de la Empresa, que presta sus servicios en los distintos restaurantes con que la Empresa cuenta en la provincia de Murcia. Asimismo, el presente protocolo podrá resultar de aplicación a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

La vigencia del presente protocolo será la misma que la del Convenio colectivo en el que se integra.

El protocolo se aplica a las situaciones de acoso y violencia (definidas en el punto 4 del presente Protocolo) que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En el caso de que resultara implicado personal ajeno a la Empresa, se dará cuenta de la situación a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas oportunas.

La Empresa se compromete a suscribir con las Empresas que mantengan un vínculo mercantil por medio de cualquier modalidad siempre que sus trabajadores y los de la Empresa compartan centro de trabajo, el presente Protocolo a efectos de que los trabajadores de ambas queden amparados por los procedimientos y las medidas que en él se contienen.

4. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

4.1.- Definiciones

Será considerado acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, siendo, por tanto, una conducta discriminatoria, cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 de la OIT define en su artículo 1 la violencia y el acoso como:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En el siguiente cuadro exponemos aquellas definiciones básicas para tener en cuenta respecto del presente Protocolo de actuación:

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta:

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

Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio:

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

Discriminación por asociación y discriminación por error:
Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
Medidas de acción positiva:
Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
Intersexualidad:
La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres
Identidad sexual:
Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
Expresión de género:
Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
Familia LGTBI:
Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
LGTBIfobia:
Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia:
Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
Bifobia:
Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
Transfobia:
Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
Inducción, orden o instrucción de discriminar:
Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Asimismo, la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, recoge adicionalmente a las expuestas, las siguientes definiciones:

- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

- Victimización secundaria: se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, transgéneros e intersexuales que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

- Violencia entre parejas del mismo sexo: se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa dominar y controlar a su víctima.

- Acciones afirmativas: se entiende así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

- Identidad sexual y/o de género: la vivencia interna e individual del género tal

Igualmente, sin perjuicio de las definiciones expuestas en atención a la normativa vigente, con carácter general también se aplicará el presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+ a cualquier situación discriminatoria que se de en el ámbito laboral de la Empresa a personas trabajadoras por razón orientación sexual, identidad de

género y/o expresión de género y características sexuales existentes (asexual, queer o pansexual entre otros).

4.2. Conductas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes con tengan connotaciones homofóbicas, bifóbicas o transfóbicas.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

2. Ignorar la presencia de la persona por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

3. No dirigir la palabra a la persona por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

5. No permitir que la persona se exprese por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, de una manera intencionada.

6. Evitar todo contacto visual con la persona por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas a la persona afectada por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

2. Amenazas verbales o por escrito a la persona afectada por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

3. Gritos y/o insultos a la persona afectada por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

4. Llamadas telefónicas atemorizantes.

5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en las pertenencias de la persona afectada por causa de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género.

8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc que tengan como objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGTBI.

5. CONDUCTAS DELICTIVAS DISCRIMINATORIAS CON RESPECTO DEL COLECTIVO LGTBI+

El art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Así, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en su CAPÍTULO IV "De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas" regula en su artículo 510 los delitos de odio por razones del sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género teniendo penas de prisión de hasta cuatro años y multas de hasta doce meses. Igualmente, en su CAPÍTULO I "Del descubrimiento y revelación de secretos" regula en su artículo 197 los delitos de revelación de secretos.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de establecer un mecanismo que determine como actuar de manera efectiva e integral ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual se implantarán las siguientes medidas:

1. Difusión y comunicación del protocolo a toda la plantilla, incluyendo la entrega del presente protocolo al personal de nueva incorporación a la empresa.

2. Promover un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.

3. La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las compañías de prevención de acoso por orientación sexual, identidad de género y/expresión sexual.

4. Prohibición de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBIfobia.

5. Cuando se detecten conductas Lgtbifóbicas, la dirección de la empresa se dirigirá a la persona o personas responsables de dicha conducta para informarle sobre las obligaciones y consecuencias que derivan de su incumplimiento y procederá a poner a disposición de la persona afectada el protocolo de actuación.

7. COMISIÓN DE ATENCIÓN Y DE SEGUIMIENTO AL ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO: COMISIÓN DE ATENCIÓN

7.1. Constitución y sustituciones

Se constituye la Comisión de Atención al Acoso y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (en adelante: COMISIÓN DE ATENCIÓN) estando conformada por tres personas:

- Ricardo Ángel Conde de la Guardia.
- Pedro Pujante Sanz.
- Daniela Iuliana Degeratu.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente del titular correspondiente:

- Heriberto Padrón Moreno.

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

Si por la complejidad del asunto la Empresa lo estimara necesario, podrá formar parte de la comisión instructora un asesor/a externa a la Empresa, pero especialista en la materia.

7.2. Incompatibilidades

Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, no podrá intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

En caso de que alguna de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviera, respecto de cualquier persona integrante de la Comisión de Atención, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.

7.3. Formación

Las personas designadas como integrantes de la Comisión de Atención, así como los suplentes están debidamente formados en materia de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en materia de igualdad y, específicamente, en cuanto al tratamiento, la prevención y la actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

7.4. Funciones

Con respecto de las funciones de la Comisión de Atención, se pueden enumerar las siguientes:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso y violencia
- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 - Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
 - Gestionar ante el departamento de RRHH y PRL las medidas recomendadas.
 - Llevar un seguimiento posterior a los casos de acoso o violencia detectados.
 - Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

8. PRINCIPIOS REGULADORES DEL PROCEDIMIENTO.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la persona afectada en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

En concreto, el procedimiento de actuación se regirá por los principios que se exponen a continuación, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad. Las personas que intervendrán en los mismos serán exclusivamente aquellas que ostenten las correspondientes competencias en su tramitación de acuerdo con el presente protocolo, obteniendo la información que sea estrictamente necesaria para el conocimiento de los hechos acaecidos y para la resolución de la situación de acoso que se haya producido.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la persona afectada -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

La Comisión de Atención al Acoso y Violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de

confidencialidad. De esta manera, las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

- Diligencia y sumariedad: La tramitación de la denuncia o queja presentada se tramitará con la debida profesionalidad, diligencia y de la manera más ágil y rápida posible a fin de no incurrir en demoras indebidas y respetando, en todo caso, las garantías adecuadas.

- Garantía de efectividad: Se actuará disponiendo las medidas que fueran precisas, incluso con carácter cautelar. Y de acreditarse la veracidad de la denuncia, se adoptarán las medidas previamente establecidas, incluyendo las disciplinarias, contra las personas que hubieran realizado el acoso. Igualmente se adoptarán medidas efectivas frente a quien formuló denuncias o imputaciones que resulten ser falsas.

- Contradicción e imparcialidad: La totalidad de las partes intervinientes actuarán siguiendo los principios de la buena fe a fin de esclarecer los hechos denunciados. Para ello, se garantizará la audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas implicadas en el procedimiento.

- Respeto y protección de las personas afectadas: La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Prohibición de represalias: Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la persona afectada u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

- Protección y garantía de indemnidad. Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia —sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

- Denuncias falsas: En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

- Restitución de las personas afectadas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la persona afectada, si lo solicitara la persona afectada, se restituirán sus mismas condiciones laborales.

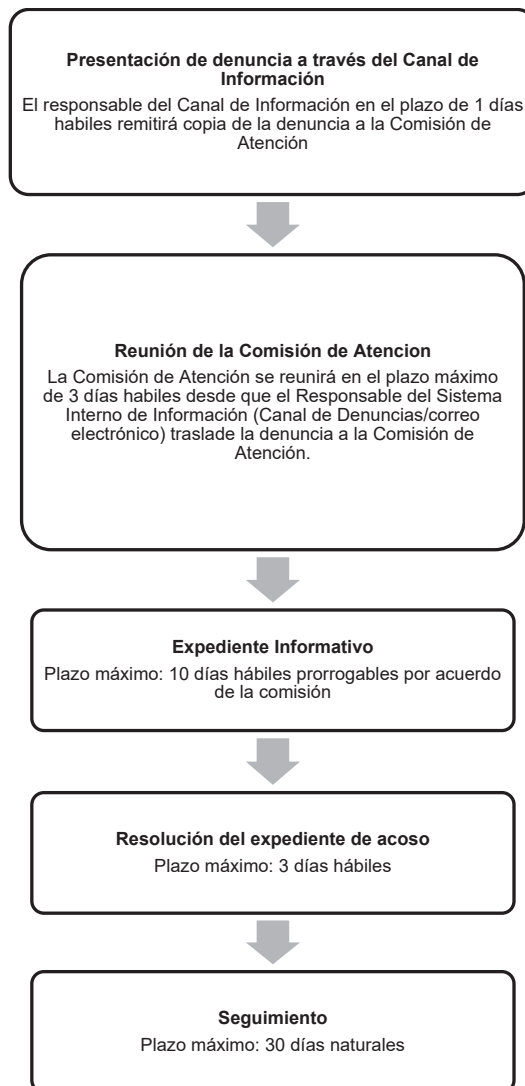
- Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo tras la acreditación de existencia de una situación de acoso, la Empresa deberá prestar asistencia jurídica a la persona

afectada de acoso en los supuestos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales frente a la persona afectada o personas intervinientes en el procedimiento.

Todos los que intervengan, participen o conozcan por cualquier motivo la tramitación de un procedimiento contra el acoso están sujetas a la obligación de secreto profesional sobre cuanto conozcan en relación con dichos procedimientos. Además del mantenimiento de una estricta confidencialidad, todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos los implicados.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El presente procedimiento ha sido diseñado para su aplicación ágil y eficaz, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la personada acosada.



9.1. Intervinientes

Las partes intervinientes del proceso son las siguientes:

- La persona denunciante. Se corresponde con la persona que ha tenido conocimiento de unos hechos que podrían ser constitutivos de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y, por tanto, presenta la denuncia.
- La persona afectada del presunto acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Puede coincidir o no con la persona denunciante.
- La Comisión de Atención.
- La Dirección de la empresa. Debe de adoptar las medidas oportunas en base a lo discurrido en el procedimiento, así como las medidas preventivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

9.2. Inicio del procedimiento: denuncia

9.2.1. Personas legitimadas

Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:

a) Quien se considere persona afectada de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

En este supuesto, la Comisión de Atención al recibir la denuncia tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

c) La representación legal de las personas trabajadoras siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona ofendida.

d) Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

9.2.2. Canal de denuncias y traslado a la Comisión de Atención

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la denuncia deberá realizarse a través del Canal de Denuncias de la Compañía, implantado al efecto en la siguiente dirección de email: buzontrigatum@gmail.com.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia (ANEXO I).

Una vez recibida la denuncia de la persona afectada por el referido medio, en el plazo de 1 día hábil desde la fecha de registro de la misma en el Canal de Denuncias, el Responsable del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) trasladará la denuncia a la Comisión de Atención.

Una vez recibida la denuncia de la persona afectada por el referido medio, en el plazo de cinco (5) días hábiles desde la fecha de registro de la misma en el Canal de Información, el Responsable del Sistema Interno de Información trasladará la denuncia a la Comisión de Atención.

La Comisión de Atención al Acoso, una vez le haya sido remitida la denuncia, se reunirá en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la Comisión de Atención dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

9.2.3. Contenido de la denuncia

Es necesario que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

1. Personas implicadas.
2. Tipos de conductas.
3. Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
4. Posibles testigos.
5. Identificación de la potencial víctima del acoso.

Es importante que la relación de hechos se realice de la manera más detallada posible (fechas, duración y frecuencia de los comportamientos, lugar/es donde se hubieran producido).

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

9.3. Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión de Atención, la Dirección de la Empresa adoptará en su caso las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso o violencia, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la Empresa, si fuera recomendable y posible, se separará a la presunta persona acosadora de la víctima siempre que ello sea posible.

9.4. Investigación

La Comisión de Atención, velando por que en todas sus actuaciones se actúe con total discreción, pondrá en marcha una investigación para verificar la veracidad y el fundamento de lo comunicado.

Asimismo, la Comisión de Atención tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, la Comisión recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

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

En este sentido, la Comisión podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso o violencia, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.

- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso o violencia y si existe relación jerárquica.

- En qué situaciones se materializa el acoso violencia. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.

- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.

Esta fase de investigación deberá realizarse en un plazo no superior a diez días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión de Atención podrá acordar la ampliación de este plazo.

9.5. Informe

Finalizada la investigación, la Comisión de Atención emitirá un informe vinculante en el plazo de tres días hábiles que incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).

- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión de Atención y de las pruebas obtenidas.

- Resumen de los principales hechos.

- Conclusiones y medidas propuestas.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o violencia, en las conclusiones del informe, se propondrá las medidas que considere que deben adoptarse, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Igualmente, se podrán proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona afectada.

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

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

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

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

- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso o violencia, la Comisión hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

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

Asimismo, se hará entrega de copias del Informe a la persona denunciante, persona afectada (en caso de no coincidir), a la persona denunciada y a la Dirección de la Empresa.

9.6. Resolución del expediente

La Dirección de la Empresa una vez recibido el informe de la Comisión de Atención, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

En el caso de que la Dirección no aceptara la propuesta, expondrá la razón a las partes afectadas, a la Comisión y a la representación legal de las personas trabajadoras.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la Empresa procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, emitiendo informe al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas de conformidad con el régimen sancionador vigente en la compañía.

Se podrán tener en cuenta en la aplicación del régimen sancionador las siguientes circunstancias agravantes:

- La reincidencia en la comisión de actos de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- La persona afectada sea discapacidad física, psíquica o sensorial.
- La persona afectada haya sufrido secuelas psicológicas graves a consecuencia del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género sufrido y denunciado siempre que pueda acreditarse médicamente.
- Que la persona afectada se encuentre en período de prueba, tenga un contrato formativo, en prácticas o sea personal temporal.
- Que la persona denunciada haya ejercido presión y/o represalia sobre la persona afectada o denunciante, su entorno laboral, testigos o familiar con el objetivo de evitar la investigación de los hechos.
- Que se trate de un acoso descendente por abuso de la autoridad

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la Empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso o violencia no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

En el caso de denuncias falsas o infundada, la Dirección adoptará las medidas disciplinarias que considere necesarias en función de la gravedad del asunto, considerándose una transgresión muy grave de la buena fe contractual.

9.7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión de Atención vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

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

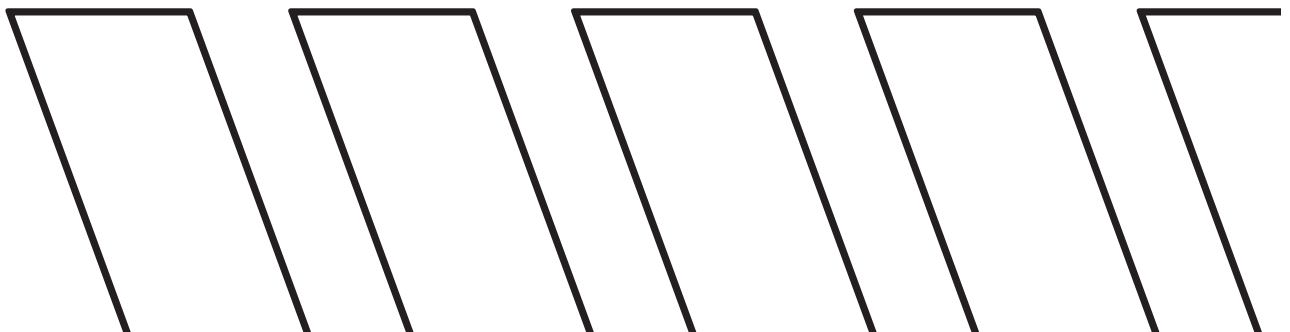
10. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma del Convenio colectivo en el que se integra, y contando con igual vigencia que el Convenio colectivo.



ANEXO

MODELOS DE UTILIDAD PARA EL DESARROLLO DEL EXPEDIENTE





MODELO DE DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso/denunciante:
 Otras (Especificar):

II. Datos de la persona afectada:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciante (completar solo si no coincide con la persona afectada)

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

IV. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la Empresa:

V. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

(i)



(ii)

VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VII. Solicitud

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa _____.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a _____ (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Localidad y fecha:

Firma:



MODELO DE CONSTENTIMIENTO DE LA PERSONA AFECTADA

D./Dña. _____, en calidad de persona afectada de una posible situación de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, da su consentimiento a D./Dña. _____, en calidad de persona denunciante, para que inicie el procedimiento del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Fdo. Persona denunciante

Fdo. Persona afectada



MODELO DE RECIBÍ CANAL DE INFORMACIÓN

(PERSONA DENUNCIANTE/AFECTADA)

A la atención de D./Doña _____:

En _____, a __ de ____ de 202__

Muy señor/señora nuestro/a,

Por medio de la presente comunicación, le comunicamos que la Compañía ha recibido la denuncia presentada por su persona en aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____

Informarle de que su denuncia ha sido debidamente cursada y se encuentra en conocimiento de la Comisión de Atención.

Cualquier duda puede ponerse en contacto con la Empresa.

Atentamente.

Fdo.:

Responsable Canal de Información

Fdo.:

La Persona denunciante/afectada



MODELO DE CITACIÓN COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO

(PERSONA DENUNCIANTE/AFECTADA)

A la atención de D./Doña _____:

En _____, a __ de ____ de 202__

Muy señor/señora nuestro/a,

Por medio de la presente comunicación, le comunicamos que en atención a la denuncia recibida por su parte en aplicación Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____ para poder dar curso al procedimiento establecido, queda citado/a el próximo día __ de ____ de 202__ a las ____ horas en las instalaciones de la Compañía para tomarle declaración al respecto.

Se le adjunta asimismo a la presente comunicación copia del Protocolo de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género aplicable en la Empresa.

Cualquier duda puede ponerse en contacto con la Empresa.

Atentamente.

Fdo.:

Comisión Instructora

Fdo.:

La Persona denunciante



MODELO DE CITACIÓN

(PERSONA DENUNCIADA)

A la atención de D./Doña _____:

En _____, a __ de ____ de 202__

Muy señor/señora nuestro/a,

Por medio de la presente comunicación, le comunicamos que se ha admitido a trámite una denuncia por la posible existencia de una conducta de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género comunicada por su parte.

Por tanto, la Empresa procede a activar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

Se le adjunta asimismo a la presente comunicación copia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

Cualquier duda puede ponerse en contacto con la Empresa.

Atentamente.

Fdo.:

Comisión de Atención

Fdo.:

La Persona denunciada



MODELO DE AMPLIACIÓN DE DENUNCIA

ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA/DENUNCIANTE

D./Dña. _____

Fecha_ _____

REUNIDOS

- La Comisión de Atención:

- _____
- _____
- _____

Con facultades específicas atribuidas en el protocolo para la prevención del acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, el cual reconoce a este comité como órgano competente en caso de denuncia en el ámbito laboral atribuyéndole las funciones de expediente, investigación y elaboración de informe sobre la existencia o no de la citada conducta denunciada y si la misma es constitutiva de acoso o violencia, se reúne en fecha indicada con el siguiente orden del día.

- La persona afectada (o denunciante en caso de no coincidir):

ÓRDEN DEL DÍA

Se comienza la reunión informando a la persona intervinientes de la obligación de cumplir con los principios básicos del procedimiento:

- *La protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.*
- *La protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.*
- *La audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas*
- *La no divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.*
- *La tramitación urgente, sin demoras indebidas.*
- *La investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.*

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

– La adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.

– El acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género y características sexuales tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Se le entrega a la persona denunciante copia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral.

ACTUACIONES

Se inicia la reunión leyendo el contenido de la denuncia presentada y se procede a realizar las siguientes matizaciones al respecto:

FIRMA DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN

FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA/DENUNCIANTE



MODELO DE TOMA DE DECLARACIÓN (PERSONA DENUNCIADA)

ENTREVISTA CON LA PERSONA DENUNCIADA

D./Dña. _____

Fecha_ _____

REUNIDOS

- La Comisión de Atención:

- _____
- _____
- _____

Con facultades específicas atribuidas en el protocolo para la prevención del acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, el cual reconoce a este comité como órgano competente en caso de denuncia en el ámbito laboral atribuyéndole las funciones de expediente, investigación y elaboración de informe sobre la existencia o no de la citada conducta denunciada y si la misma es constitutiva de acoso, se reúne en fecha indicada con el siguiente orden del día.

- La persona denunciada: _____

ÓRDEN DEL DÍA

Se comienza la reunión informando a la persona intervinientes de la obligación de cumplir con los principios básicos del procedimiento:

- *La protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.*
- *La protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.*
- *La audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas*
- *La no divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.*
- *La tramitación urgente, sin demoras indebidas.*
- *La investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.*
- *La adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.*



– La adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.

– El acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género y características sexuales tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Se le entrega a la persona denunciada copia del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

ACTUACIONES

Se inicia la reunión leyendo el contenido de la denuncia presentada y la persona denunciada realiza las siguientes consideraciones al respecto:

FIRMA DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIADA



MODELO DE TOMA DE DECLARACIÓN (PERSONAS PROPUESTAS COMO TESTIGOS).

ENTREVISTA CON LA PERSONA PROPUESTA COMO TESTIGO

D./Dña. _____

Fecha_ _____

REUNIDOS

- La Comisión de Atención:

- _____
- _____
- _____

Con facultades específicas atribuidas en el protocolo para la prevención del acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, el cual reconoce a este comité como órgano competente en caso de denuncia en el ámbito laboral atribuyéndole las funciones de expediente, investigación y elaboración de informe sobre la existencia o no de la citada conducta denunciada y si la misma es constitutiva de acoso, se reúne en fecha indicada con el siguiente orden del día.

- La persona propuesta como testigo por la parte denunciante/denunciada: _____

ÓRDEN DEL DÍA

Se comienza la reunión informando a la persona intervinientes de la obligación de cumplir con los principios básicos del procedimiento:

- *La protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.*
- *La protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.*
- *La audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas*
- *La no divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.*
- *La tramitación urgente, sin demoras indebidas.*
- *La investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.*



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

– La adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.

– El acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género y características sexuales tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves..

Se le entrega a la persona propuesta como testigo copia del Protocolo aplicable.

ACTUACIONES

Se inicia la reunión leyendo el contenido de la denuncia presentada y la persona propuesta como testigo realiza las siguientes consideraciones al respecto:

FIRMA DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN

FIRMA DE LA PERSONA PROPUESTA COMO TESTIGO



MODELO DE INFORME FINAL

INFORME FINAL

TRAMITACIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En _____, a ____ de _____ de 202__.

I. IDENTIFICACION

A) PERSONA SUPUESTAMENTE ACOSADA/DENUNCIANTE:

○ D./Dña. _____.

B) PERSONA SUPUESTAMENTE ACOSADORA:

○ D./Dña. _____.

II. RELACION NOMINAL DE LAS PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA INVESTIGACION Y EN LA ELABORACION DEL INFORME.

A) COMISIÓN DE ATENCIÓN

Con motivo de la denuncia interpuesta por la trabajadora supuesta víctima de acoso, se dio trámite a la Comisión de Atención, en fecha _____, para que iniciara las actuaciones pertinentes de acuerdo con el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____. Dicha Comisión está compuesta por:

- _____
- _____
- _____

B) ENTREVISTAS:

Con el firme objetivo de esclarecer la realidad de los hechos denunciados por una supuesta situación de acoso sexual, la Comisión antes enumerada ha realizado las pertinentes entrevistas con la persona trabajadora denunciada, el trabajador denunciado y los trabajadores citados por el/la propio/a denunciante.

En concreto se ha entrevistado a los siguientes testigos:



- _____

- _____

Por la parte denunciada se han propuesto los siguientes testigos: _____.

III. ANTECEDENTES DEL CASO

El pasado día _____, se recibió por parte de _____ (en adelante la persona trabajadora o denunciante), denuncia en activación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____, mediante la cual ponía en conocimiento de la Empresa que había venido sufriendo acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género por parte de _____.

Una vez examinado el formulario de denuncia, por parte de la Dirección de la Empresa tuvo lugar la tramitación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

En fecha _____ se notificó a la persona denunciada la apertura del protocolo de acoso.

IV. PRUEBAS Y RESUMEN DE LOS HECHOS PRINCIPALES Y DE LAS ACTUACIONES REALIZADAS

DECLARACION DE LA PERSONA AFECTADA/DENUNCIANTE:

DECLARACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA:

ENTREVISTA TESTIGOS CITADOS:

V. CONCLUSIONES

La Comisión de Atención una vez practicadas las pruebas necesarias, analizadas las mismas y teniendo en consideración el análisis desarrollado en párrafos anteriores sobre conductas constitutivas de acoso, considera que los hechos relatados por la persona denunciante:

- _____

- _____

Por lo expuesto, se procede a dar traslado a la Dirección de la Empresa del presente Informe para que adopte las medidas que correspondan dado que

_____.

Fdo.: Comisión de Atención



MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIANTE (EXISTENCIA DE ACOSO)

Muy señor/a nuestro/a,

Tal y como se le comunicó, la Empresa ha llevado a cabo la investigación de los hechos denunciados por usted frente a _____ aplicando el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

A estos efectos, la Comisión de Atención ha procedido a realizar cuantas averiguaciones eran necesarias, entre ellas entrevistas tanto a las personas directamente implicadas, como a posibles testigos.

Del conjunto de entrevistas realizadas, se ha determinado **la existencia de una situación de acoso/ violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**. Asimismo, la Dirección de la Empresa mediante la aplicación del régimen disciplinario procederá a realizar las actuaciones que estime oportunas.

La Dirección de la Empresa desea manifestarle su compromiso por crear un entorno laboral positivo, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

Igualmente, se le informa de que tiene la posibilidad de denunciar los hechos ante la autoridad policial o judicial competente (en virtud de lo expuesto en el artículo 33 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).

Sin perjuicio de lo anterior, le informamos que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se pondrá en contacto usted.

Lo que se le comunica a usted a los efectos oportunos, rogándose se sirva firmar la presente comunicación a los únicos efectos de darse por notificada.

Atentamente,

Fdo.:

Comisión de Atención

Fdo.:

La Persona denunciante/afectada



MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIADA (EXISTENCIA DE ACOSO)

Muy señor/a nuestro/a,

Tal y como se le comunicó, la Empresa ha llevado a cabo la investigación de los hechos denunciados por _____ frente a usted aplicando el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

A estos efectos, la Comisión de Atención ha procedido a realizar cuantas averiguaciones eran necesarias, entre ellas entrevistas tanto a las personas directamente implicadas, como a posibles testigos.

Del conjunto de entrevistas realizadas, se ha determinado **la existencia de una situación de acoso/violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

Lo que se le comunica a usted a los efectos oportunos, rogándose se sirva firmar la presente comunicación a los únicos efectos de darse por notificada.

Atentamente,

Comisión de Atención

La Persona denunciada



MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIANTE (INEXISTENCIA DE ACOSO)

Muy Señor/a nuestro/a:

Tal y como se le comunicó, la Empresa ha llevado a cabo la investigación de los hechos denunciados por usted frente a _____ aplicando Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

A estos efectos, la Comisión de Atención en su Informe final, ha determinado **la inexistencia de una situación de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

Lo que se le comunica a usted a los efectos oportunos, rogándose se sirva firmar la presente comunicación a los únicos efectos de darse por notificado/a.

Sin otro particular.

Fdo.:

Comisión de Atención

Fdo.:

La Persona denunciante



MODELO COMUNICACIÓN RESULTADO PERSONA DENUNCIADA (INEXISTENCIA DE ACOSO)

Muy Señor/a nuestro/a:

Tal y como se le comunicó, la Empresa ha llevado a cabo la investigación de los hechos denunciados por _____ frente a usted aplicando el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral de _____.

A estos efectos, la Comisión de Investigación en su Informe final, ha determinado **la inexistencia de una situación de acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.**

Lo que se le comunica a usted a los efectos oportunos, rogándose se sirva firmar la presente comunicación a los únicos efectos de darse por notificado/a.

Sin otro particular.

Fdo.:

Comisión de Atención

Fdo.:

La Persona denunciada

ANEXO III

PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL DE TRIGATUM LA MERCED, S.L.

I. Marco normativo

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En Trigatum la Merced, S.L. (en lo sucesivo, Trigatum), hemos elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado.

Asimismo, este protocolo 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.

En esta línea, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, "Real Decreto-ley de trabajo a distancia") refuerza la protección al derecho a la desconexión digital en su artículo 18. Concretamente, este precepto se remite a la Ley de Protección de Datos a la hora de garantizar la desconexión digital a las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo.

Las leyes en las que se basan este protocolo son:

- El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

II. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en Trigatum, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados de Trigatum se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por Trigatum evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

III. Acciones de implementación

1. Trigatum garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Esta acción será de aplicación a todo el personal de Trigatum, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de Trigatum, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

2. Se reconoce el derecho de los empleados a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado.

En este sentido, en el caso de que se envíe 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, salvo en los supuestos establecidos en el apartado 4.

3. La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en el apartado 4, el apartado anterior no será de aplicación.

4. Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave, inminente o evidente riesgo para Trigatum, cuya urgencia temporal requiera una respuesta inmediata por parte del empleado. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital, debiéndose comunicar expresamente al trabajador la urgencia que motiva dicha situación y la excepcionalidad sobre las medidas incluidas en el presente documento. A modo de ejemplo, dichas situaciones podrían darse ante inundaciones, incendios, plagas, etc.

Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días u horas de libre disposición.

5. Como excepción al derecho a la desconexión digital, el equipo gerencial podrá ser incluido en grupos de WhatsApp junto con otros gerentes, a efectos de que por medio de dicho canal se efectúen comunicaciones entre ellos.

6. Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo.

7. El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a «los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

8. Se reconoce y se 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 o podrán no tener respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en el apartado 4.

9. No se 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 salvo en supuestos contemplados en el apartado 4 del presente documento. El ejercicio del derecho a desconexión digital, en los casos en que se encuentra reconocido, no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

10. Los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

IV. Medidas de revisión

Trigatum la Merced, S.L. ha establecido una serie de medidas para asegurarse que dentro de Trigatum, se está aplicando las medidas establecidas para asegurarse lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del empleado por Trigatum.
- Se podría consultar, siempre que se necesite, en la dirección de email buzontrigatum@gmail.com, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés, para analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.
- Se realizarán encuestas a los trabajadores de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por el personal del equipo de Prevención de Riesgos laborales.
- En caso de que algún empleado de Trigatum considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento a través del Canal de Denuncias establecido conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

V. Vigencia

La vigencia de este protocolo se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.