

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**18279** *Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (código de Convenio: 90102902012018), que fue suscrito en fecha 23 de mayo de 2025, de una parte, por las personas designadas por la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de USO y CSIF en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante escrito presentado a través de la aplicación REGCON el 28 de agosto de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO CRIT PROCESOS AUXILIARES, SL

##### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa Crit Procesos Auxiliares, SL, y las Secciones Sindicales Estatales de los sindicatos USO y CSI-F que representan en su conjunto al 88,98 % de la representación unitaria en la empresa; por lo que el presente convenio colectivo goza de eficacia general en sus ámbitos de aplicación.

##### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Crit Procesos Auxiliares, S.L. (en adelante, CPA, la Empresa o la Compañía) y la totalidad de su plantilla, resultando de aplicación en todos sus centros, lugares de trabajo y servicios repartidos por todo el territorio nacional, dentro de los límites personales y funcionales regulados en el artículo 2.

## Artículo 2. *Ámbito funcional y personal del convenio.*

El presente Convenio Colectivo de empresa establece las normas básicas de las relaciones laborales entre Crit Procesos Auxiliares, S.L. y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados a prestar los servicios a terceros que se contemplen en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

El presente convenio colectivo de empresa se aplica a todos y todas los trabajadores y trabajadoras empleados por Crit Procesos Auxiliares, S.L. con independencia de su Grupo Profesional, salvo el personal con una relación laboral de alta dirección en los términos previstos en el artículo 2. 1 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde 1 de julio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029 a efectos económicos. Respecto al resto de materias, su vigencia se iniciará desde el momento de su firma con independencia de la fecha de publicación el BOE y dicha vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2029.

## Artículo 4. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Si llegada la fecha de su vencimiento no se ha producido la denuncia del convenio por alguna de las partes, el mismo se entenderá prorrogado de forma automática por periodos sucesivos de un año, hasta que se produzca su denuncia en los términos regulados en el párrafo siguiente.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia hasta que se firme un nuevo convenio.

## Artículo 5. *Compensación y absorción. Garantías «ad personam».*

Ninguna persona trabajadora de alta en la plantilla de CPA podrá tener condiciones salariales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean inferiores a las que venía disfrutando hasta la fecha, conforme a lo regulado en este convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras que vengan disfrutando de condiciones salariales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores, seguirán disfrutando de las mismas como garantía *ad personam*.

Podrán ser objeto de compensación y absorción para alcanzar las condiciones salariales previstas en este convenio colectivo, todas las retribuciones que la persona trabajadora cualquiera que sea su naturaleza y origen haya venido percibiendo hasta el momento.

## Artículo 6. *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 por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial

correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

## Artículo 7. *Cláusula de inaplicación de convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos legalmente previstos, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar este convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en el ámbito de este convenio colectivo las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82 apartado 3 del ET.

La inaplicación de condiciones que se pudiera plantear por la Dirección de la empresa, de concurrir a su entender las causas legales, no podrá afectar sólo y exclusivamente a uno o varios centros de la misma en atención a sus resultados.

## CAPÍTULO II

### Comisión paritaria

## Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de cada una de las Secciones Sindicales Estatales firmantes e igual número de representantes de la Empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente convenio.
- e) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- f) Igualmente, la Comisión Paritaria podrá intervenir, si lo solicita alguna de las partes, para solventar las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecido en el presente convenio respecto de aquellas materias contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. El plazo para resolver en estos casos será de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada a la Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo será de aplicación lo establecido en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) La empresa determinará el convenio colectivo sectorial aplicable a cada servicio según la naturaleza del mismo. Antes del inicio de la prestación de servicios, y sin carácter vinculante, la empresa comunicará a la Comisión Paritaria el objeto del servicio a desarrollar y el convenio sectorial aplicable en función de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria tendrá un plazo máximo de 3 días para comunicar su disconformidad; en caso de no hacerlo, se entenderá que muestra su conformidad con el convenio determinado por la empresa.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes, sin perjuicio de las acciones judiciales que a título individual o colectivo puedan corresponder a los legitimados para su impugnación.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, sito en Madrid calle José Abascal 55, 1.º dcha., 28003 Madrid. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria. Para cualquier comunicación relativa a las competencias establecidas para la Comisión Paritaria se podrá utilizar la dirección de correo electrónico [comisionparitariaCPA@grupo-crit.com](mailto:comisionparitariaCPA@grupo-crit.com).

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas la totalidad de los miembros de la Comisión, habiendo sido todos debidamente convocados según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje que resulten de aplicación según el ámbito del conflicto.

7. La Dirección de la empresa atenderá el abono de los gastos que se originen con motivo del ejercicio regular de las funciones por parte de los miembros de la Comisión Paritaria.

Igualmente, y a los efectos de que el ejercicio por los representantes legales de las personas trabajadoras de las funciones de miembros de la Comisión Paritaria no perjudique sus tareas de representación en sus centros de trabajo, dispondrán mensualmente de un crédito horario adicional de veinte horas que acumularán a su crédito inicial.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

Crear, modificar, trasladar o suprimir lugares de trabajo.

Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas, rutas, turnos y lugares de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.

Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc....

Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

## Artículo 10. *Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho:

- a la ocupación efectiva;
- a la formación profesional en el trabajo;
- a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato;
- a su integridad física y a una adecuada política de seguridad;
- consideración debida a su dignidad;
- a la percepción puntual de la remuneración pactada;
- al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores y trabajadoras tienen como deberes básicos:

- el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia;
  - observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten;
  - cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;
  - no concurrir con la actividad de la empresa;
  - contribuir a la mejora de la productividad;
- Así mismo el personal cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo

## Artículo 11. *Jornada.*

1. La jornada máxima será de 1800 horas. A partir del 1 de enero de 2026 y durante el resto de la vigencia de este convenio la jornada será de un máximo de 1796 horas anuales de prestación efectiva de trabajo, sin perjuicio de las jornadas inferiores en cómputo anual que, a la fecha, pudieran existir.

Con carácter general la jornada se distribuirá en 160 horas en cómputo cuatrisesemanal. El tiempo de trabajo se computará de modo tal que, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo diaria, el trabajador o la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. No se computará por tanto como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de descanso a los que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores ni los tiempos de cambio de ropa o aseo anteriores o posteriores a la jornada.

2. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Las personas trabajadoras menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

3. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el doce por ciento de la jornada a lo largo del año.

Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador o la trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

4. Dada la naturaleza de la actividad de CPA, las partes pactan que las personas trabajadoras vendrán obligadas a prestar sus servicios hasta un máximo de 8 horas adicionales a las fijadas inicialmente como ordinarias, dentro de un período de referencia de 10 días, cuando sean requeridos por la Empresa al objeto de finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

5. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

6. A partir del 1 de enero de 2026, podrán disfrutarse tres días de libre disposición. La persona trabajadora deberá preavisar de las fechas de su interés con al menos dos semanas de antelación, pudiendo ser denegados, por escrito y en el término de los cinco días siguientes a la solicitud, si por razón de coincidencia de solicitudes o motivos justificados de organización del trabajo no fuera posible su concesión, ofreciendo fechas alternativas.

Estos días de libre disposición compensan los excesos de jornada que hayan podido producirse para ajustar la jornada real realizada por los empleados a la jornada máxima anual prevista en este convenio. De este modo, no corresponderán estos días en caso de que la jornada conforme al convenio colectivo de aplicación a la actividad resulte menor a la prevista en este convenio o no se haya alcanzado la jornada anual pactada en el presente convenio.

## Artículo 12. *Calendario laboral.*

Anualmente, la delegación de la empresa en cada provincia confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral. Siempre que resulte compatible con las necesidades de servicio al cliente se promoverá la utilización de turnos de jornada continuada, horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad de la empresa.

## Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de ciento sesenta horas cuatrisesmanales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.3.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.4 será voluntaria para las personas trabajadoras.

El límite dispuesto en el artículo 11.4 no resultará de aplicación en lo relativo a las horas extraordinarias que sean precisas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, que las horas extraordinarias realizadas serán compensadas económicamente conforme al mismo valor hora que la hora ordinaria de trabajo o bien

podrá acordarse entre empresa y personas trabajadoras su posible compensación con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de veintidós días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. Si la persona trabajadora causara baja en la empresa y hubiera disfrutado más vacaciones de las devengadas hasta ese momento, se le descontará en la liquidación los días que haya disfrutado de más de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará de común acuerdo entre las partes. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de personas trabajadoras que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

#### Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, previo aviso y justificación fehaciente, de cada uno de los días que se solicitan, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, a disfrutar de manera inmediatamente posterior al matrimonio o registro. Siempre que se preavise con una antelación de dos meses, la licencia por matrimonio podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar de ese año.

b. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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

d. Un día por traslado del domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

h. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución

proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

i. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores y las trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

j. Por el tiempo indispensable debidamente justificado, para la asistencia al acto de firma y celebración de matrimonio de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que este acto se produzca dentro de la jornada de trabajo, pudiendo disfrutar en cualquier caso de un día como máximo.

k. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

En relación con los permisos retribuidos referenciados en las letras b), c) y l) habrá de tenerse en cuenta que cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora el cómputo para el disfrute de estos comenzará la primera jornada laborable inmediatamente siguiente al hecho que lo motiva.

l. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO V

### Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional de la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET. En el caso de promociones profesionales a un grupo profesional superior se podrá pactar el correspondiente periodo de prueba profesional para el puesto de trabajo que no podrá ser superior a seis meses. En el supuesto de que la persona trabajadora no lo supere satisfactoriamente retornará a su anterior grupo, funciones y condiciones, salvo que las partes hayan pactado otra cosa. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores y trabajadoras de funciones, dentro de su grupo profesional, ya sea dentro del mismo centro de trabajo, ya sea asignándolo a otro distinto de acuerdo con las reglas de movilidad geográfica establecidas en el presente convenio, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones.

**Artículo 17. Movilidad geográfica.**

A los efectos de este convenio colectivo se considera:

a) Centro de trabajo, a la unidad productiva con organización específica y funcionamiento autónomo que, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, tiene efectos y repercusión específica en el ámbito laboral y está dado de alta como tal ante la autoridad laboral.

b) Lugar de trabajo, a aquel donde se prestan los servicios contratados con terceras empresas por el personal asignado a cada uno de ellos.

La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o lugar de trabajo, o asignándola a otro distinto siempre que la distancia entre su actual centro o su domicilio respecto al nuevo centro de trabajo en el momento del traslado no sea superior a 35 kilómetros, sea o no dentro de la misma provincia o comunidad autónoma, destinándole a efectuar las funciones que correspondan a su Grupo Profesional o a otro de los definidos en este convenio de acuerdo con la legislación vigente.

En el resto de los supuestos de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

**CAPÍTULO VI****Clasificación profesional del personal****Artículo 18. Clasificación profesional.**

La clasificación se realizará en base a grupos profesionales entendiéndose por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Los grupos profesionales que regula este convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco todos los niveles salariales en los que se dividen.

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional:

**I. Grupo profesional 1:**

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

Peón/a.  
Mozo/a de almacén.  
Personal de promoción.  
Azafato/a.  
Repartidor/a.  
Auxiliar de servicios.  
Conserjes y Porteros/as.  
Personal de limpieza.  
Manipulador/a.

## II. Grupo profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Carretilleros/as.
- Personal auxiliar administrativo.
- Personal de recepción.
- Peón/a especialista.
- Mozo/a especialista.
- Ayudante de selección y gestión.

## III. Grupo profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial segunda administrativos/as.
- Oficial 2.<sup>a</sup> oficios varios.
- Conductores/as.
- Personal comercial.
- Jefe/a de turno.
- Programador/a informático junior.
- Técnicos/as sistemas junior.

## IV. Grupo profesional 4:

Criterios generales: Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores y trabajadoras. En este grupo profesional se a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo/a.
- Técnicos/as de sistemas informático.
- Técnicos/as de selección.
- Técnicos/as de personal.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Técnico/a de calidad.
- Programador/a informático avanzado.
- Oficial 1.<sup>a</sup> oficios varios.
- Jefe/a de equipo.
- Personal comercial especializado.
- Supervisor/a.
- Coordinador/a.
- Coordinador/a de limpieza.
- Técnico/a de recursos humanos.
- Técnico/a de CSC.
- Consultor/a comercial.

## V. Grupo profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. En este grupo profesional se incluyen a título meramente enunciativo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe/a de servicios.
- Responsables de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables de departamento, de producto o sección.
- Responsables de Formación.
- Analista de aplicaciones informáticas.
- Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.
- Responsable de coordinadores/as de zona.
- Responsable de operación de zona ROZ.
- Responsable de CSC.
- Responsable de área.
- Área Mánager.

## VI. Grupo profesional 6:

Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

- Personal directivo.
- Director/a nacional de servicios.
- Director/a nacional de operaciones.

## CAPÍTULO VII

**Estructura salarial. Incrementos salariales**Artículo 19. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán las estipuladas en las tablas contenidas en el presente texto y se corresponderán, en principio, con los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Es el determinado en tablas para cada Grupo Profesional.
- b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente.
- c) Mejoras voluntarias: Con independencia de su denominación son las cantidades que, por contrato o pacto, tienen establecidas la empresa y la persona trabajadora en concreto, como diferencia entre el salario base y el salario total pactado.

d) Plus de convergencia: En caso de que el salario del convenio colectivo aplicable sea superior al previsto en el presente convenio, se incluirá en nómina un complemento denominado «Plus Convergencia» cuyo importe será igual a la diferencia salarial existente entre ambas normas colectivas. Este plus convergencia es compensable y absorbible en los términos establecidos en el artículo 26.5 TRLET.

Este plus se abonará mientras el empleado este adscrito al servicio al que resulte de aplicación el convenio con mayor salario, por lo que no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse en el caso de que el empleado deje de estar adscrito a dicho servicio o, en su caso, se modificará, al alza o a la baja, si resulta de aplicación un nuevo convenio colectivo al servicio en cuestión.

e) Otras retribuciones de carácter variable.

2. Si durante la vigencia del convenio se quisieran incorporar otros conceptos salariales adicionales a los reflejados en el párrafo anterior corresponderá a la Comisión Negociadora su inclusión en el texto convencional.

#### Artículo 20. *Retribuciones.*

A partir del mes de julio de 2025 las tablas salariales serán las siguientes:

Grupo	Salario bruto año (incluye 14 pagas)
1	16.576
2	16.600
3	16.700
4	17.000
5	19.500
6	23.000

#### Artículo 21. *Incrementos salariales 2026-2029.*

A partir del 1 de enero de 2026 las tablas salariales se incrementan con fecha de efectos de 1 de enero de cada uno de los años en los siguientes porcentajes:

2026: 1,5 %.

2027: 1,5 %.

2028: 1,5 %.

2029: 1,5 %.

#### Artículo 22. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un anticipo a cuenta del salario que hayan devengado durante el mes en curso hasta la fecha en que se solicita. La fecha para solicitar este anticipo será el segundo y tercer miércoles hábil de cada mes, en caso de que ese día sea festivo, se tendrá en cuenta el día laborable anterior. El reintegro de éste se producirá en ese mismo mes, llegada la fecha de abono del resto del salario.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuciones no salariales**Artículo 23. *Kilometraje.*

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,23 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores y trabajadoras que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos desde el centro de trabajo a clientes de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado. De producirse algún cambio en la normativa de tratamiento fiscal o de seguridad social de este concepto, las partes podrán volver a negociar su contenido en atención a dicho cambio normativo.

Artículo. 24. *Dietas.*

Las personas trabajadoras que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia de la persona trabajadora: 53,34 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 91,35 euros/diarios, si lo es en el extranjero en concepto de gastos de manutención.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia de la persona trabajadora: 26,67 euros/diarios o de 48,08 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

## CAPÍTULO IX

**Empleo y contratación**Artículo 25. *Principios generales.*

La incorporación de personal se realizará, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable, así como el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, atendiendo a las necesidades de la empresa.

Artículo 26. *Modalidades de contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes puntos:

1.1 Contratos temporales por circunstancias de la producción, se podrán concertar para las situaciones y con la duración prevista en el art.15.2 del Estatuto de los trabajadores. Cuando en función del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores se establezca la prioridad aplicativa de un convenio sectorial, y éste contemple la posibilidad de ampliación de la duración máxima, se estará a lo establecido en el mismo.

1.2 Contratos fijos discontinuos se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o prestación intermitente, así como los trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas (artículo 16.1 ET).

– En cuanto al orden de llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se deberán seguir los siguientes criterios:

a) Unidad de contratación, entendiéndose como tal el centro de trabajo de CPA al que las personas trabajadoras se encuentren adscritas.

b) Lugar de trabajo, entendiéndose como tal la ubicación donde las personas trabajadoras de CPA realizan su prestación efectiva de servicios, que normalmente coincidirá con las instalaciones de la empresa cliente.

c) Grupo profesional, en atención a las funciones que sean necesario desarrollar, de conformidad con lo solicitado por la empresa cliente.

d) Experiencia en el puesto de trabajo: teniendo preferencia para el llamamiento los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos que, con el mismo grupo profesional, acrediten una mayor experiencia en el puesto de trabajo, ya sea en ese cliente o en otro cliente distinto en los que haya podido prestar servicios con anterioridad en el marco de otra contrata.

e) Periodo de inactividad: se priorizará el llamamiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentra en un tiempo de inactividad superior.

f) Circunstancias personales: tendrán preferencia en el llamamiento aquellos trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos que se encuentren en situaciones de posible vulnerabilidad (por ejemplo: trabajadoras víctimas de violencia de género, familias monoparentales, reducciones de jornada...etc.).

Los criterios de llamamiento antes indicados serán reflejados también en el contrato de trabajo que se suscriba con la persona trabajadora fija-discontinua.

– En cuanto a la forma y contenido del llamamiento, se efectuará siempre por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que la persona trabajadora ha sido notificada.

Las partes acuerdan que se entenderá válidamente notificado el llamamiento cuando se realice por cualquier medio del que se deje constancia del mismo al trabajador o la trabajadora, incluyéndose expresamente el envío de correo electrónico a la dirección facilitada por el empleado o los mensajes enviados al teléfono del empleado, a través de aplicaciones móviles como WhatsApp o telegram (o cualquier otro equivalente).

Al efecto, todos los empleados fijos discontinuos deberán comunicar por escrito los medios a través de los cuales prefieren que la Empresa lleve a cabo el llamamiento. De este modo, los empleados están obligados a notificar a la Empresa cualquier cambio en los datos de contacto respecto de los indicados con anterioridad a la Empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por haberse modificado los datos de contacto sin su conocimiento.

– Preaviso: el llamamiento se producirá con una antelación no inferior a 24 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios.

– Contenido: el empleado será informado a través del llamamiento de los siguientes extremos:

- Fecha de inicio, respetándose el correspondiente preaviso.
- Lugar de prestación de servicios, con identificación de la empresa cliente.
- Jornada.
- Distribución horaria.
- Grupo profesional/Puesto.
- Duración estimada del período de actividad.
- Retribución.
- Convenio colectivo aplicable.

– Negativa o ausencia de contestación al llamamiento: el empleado que, habiendo sido notificado con la antelación mínima prevista en este artículo, a través de alguno de los medios antes aludidos (comunicados a la Empresa), (i) no se persone en el puesto de trabajo en la fecha indicada, o (ii) manifieste a la Empresa su intención de no incorporarse al puesto de trabajo, causará baja voluntaria.

– Periodo de inactividad: En los supuestos de contratación fija discontinua para la celebración de contratos, subcontratas, o con motivo de concesiones administrativas las partes acuerdan que el período máximo de inactividad del artículo 16.4, entendiéndose como tales los períodos de espera de recolocación entre las sucesivas subcontrataciones, se establecerá en función del convenio sectorial de aplicación para cada caso. Por tanto, se estará a lo establecido en el mismo.

– Contratos a tiempo parcial: Cuando en función del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores se establezca la prioridad aplicativa de un convenio sectorial, y éste contemple la posibilidad de realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, se estará a lo establecido en el mismo.

### 1.3 Contrato a tiempo parcial.

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, siendo la retribución del trabajador o trabajadora proporcional a la jornada realizada.

La Empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con sus trabajadores o trabajadoras. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Solo 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.

Se pacta que el número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que excepcionalmente y por una necesidad imprevista el plazo pueda verse reducido a 48 o 24 horas como mínimo.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador o de la trabajadora, mediante un preaviso de quince días cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.  
Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.  
Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en este apartado. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador o de la trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer en cualquier momento a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o de la trabajadora a la realización de estas horas no

constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes del pacto de horas complementarias.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en este convenio.

La Comisión Paritaria fijada en este convenio analizará la realización de horas complementarias y/o voluntarias realizadas por los trabajadores o las trabajadoras con contrato a tiempo parcial, a los efectos de poder acordar, en su caso, un criterio de consolidación de horas a las inicialmente pactadas entre las personas trabajadoras afectadas.

#### 1.4 Contrato de relevo.

Cuando el trabajador o la trabajadora acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador o trabajadora sustituido o sustituida.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

#### Artículo 27. *Teletrabajo.*

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o de la trabajadora o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por la persona trabajadora meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador o la trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante «el acuerdo individual de teletrabajo».

#### Artículo 28. *Periodo de prueba.*

1. La duración del período de prueba de los trabajadores o de las trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. 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.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o de la trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 29. *Faltas y sanciones.*

#### 1. Faltas.

Las faltas cometidas las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Se consideran faltas leves:

- a) De una a Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo, como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) Falta ocasional de aseo y limpieza personal.
- d) Falta de atención y diligencia con los clientes.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
- h) El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.
- i) El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos, así como de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.
- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- k) La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

Se consideran faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de 30 días.
- b) Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- e) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- f) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- g) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- h) La negligencia, desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.
- i) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.
- j) La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o de las trabajadoras.
- k) No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- l) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- m) Fumar en las instalaciones.
- n) Comer fuera de las zonas habilitadas para ello.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- b) Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.
- c) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores y de las trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- e) El abuso grave de autoridad con las personas subordinadas.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- g) La embriaguez y toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. Si la conducta fuese habitual podría ser causa de despido disciplinario.
- h) La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

- i) La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- j) La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- m) Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.
- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- o) La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- p) La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.
- q) La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.
- r) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.
- s) El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier persona trabajadora.

## 2. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes pudiendo aplicarse una sanción menor a la que correspondería en función de la gravedad de la falta cometida.

### A) Faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo un día.

### B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

### C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.  
Despido por causas disciplinarias.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

## Artículo 30. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores y de las trabajadoras se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que la persona trabajadora ostenta.

## CAPÍTULO XI

### **Representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras y derechos sindicales**

Artículo 31. *De los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en la empresa.*

En la elección de la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa) y sindical (delegados sindicales) se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 32. *Derechos y deberes.*

La representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras de la empresa Crit Procesos Auxiliares S.L, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Artículo 33. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.*

Los medios a disposición de los representantes de las personas trabajadoras serán:

**Tablón de anuncios:** La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

**Local:** La empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

**Gastos de asistencia al Comité Intercentros:** La empresa sufragará los gastos de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en las reuniones ordinarias y/o extraordinarias del Comité Intercentros.

Artículo 34. *Crédito horario.*

Los delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 35. *Derechos de información.*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## Artículo 36. *Descuento de la cuota sindical.*

Ambas partes firmantes de común acuerdo establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador o la trabajadora interesado o interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales

## Artículo 37. *Principios generales de prevención.*

De conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones y normativa de desarrollo, la Empresa se obliga a garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la efectiva protección frente a los riesgos laborales y asegurando la integración de la prevención de riesgos en su sistema general de gestión.

La Empresa se compromete, asimismo, a cumplir lo dispuesto en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la PRL, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre la coordinación de actividades empresariales, así como cualesquiera otras disposiciones legales o convencionales vigentes en la materia.

Toda la plantilla deberá observar las medidas de seguridad y salud establecidas, utilizar adecuadamente los medios y equipos de protección que se pongan a su disposición y colaborar activamente en la consecución de un entorno y ambiente de trabajo seguro y saludable.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen unas funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales en función del puesto que ocupan en la organización, según se dispone en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente de la compañía.

De esta forma, dependiendo de la posición y actividad desarrollada en la compañía por cada persona trabajadora, se requerirá un nivel de participación en los diferentes procesos que tengan afectación en el correcto y adecuado desempeño preventivo de la empresa.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales, así como con las normas y procedimientos de prevención que puedan desarrollarse para su puesto y función específica. Igualmente, todas las personas trabajadoras están obligadas a participar en los programas de formación y actualización preventiva que se organicen por la empresa.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de comunicar incidentes o situaciones peligrosas con la finalidad de que la organización preventiva de la empresa pueda adoptar las medidas de prevención y protección necesarias, colaborando en la mejora continua de la prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los párrafos anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral, pudiendo ser sancionados por la dirección de la empresa.

En línea con la integración de la PRL en la Empresa, cualquier modificación sustancial en los procesos de trabajo, instalaciones, organización de tareas o adquisición de nuevas tecnologías se someterá, con la debida antelación, al análisis preventivo y la consulta con la representación legal de las personas trabajadoras y, en particular, con las/os Delegadas/os de Prevención.

*Artículo 37 bis. Plan de prevención y organización de la actividad preventiva.*

1. El plan de prevención de riesgos laborales, suscrito por la Dirección de la empresa, se constituirá como el elemento integrador de los principios preventivos en todas las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. La Dirección de la empresa, a través de su Política de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la legislación vigente, se compromete con el proceso de mejora continua y la promoción de una adecuada cultura preventiva entre todas sus personas trabajadoras.

2. La Empresa dispondrá de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se revisará, como mínimo, con carácter bianual previa consulta y en coordinación con los representantes de las personas trabajadoras, y que incluirá el procedimiento de evaluación inicial de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, según las características específicas de cada centro de trabajo o servicio prestado, revisándose siempre que se produzcan cambios técnicos u organizativos.

3. Dicho plan contemplará, entre otros aspectos, los criterios de evaluación de riesgos, los procedimientos de información y formación del personal, la determinación de responsabilidades, la vigilancia periódica de la salud y los dispositivos para la participación de las personas trabajadoras.

4. Se garantiza la implicación del Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, de las/os Delegadas/os de Prevención, en el diseño y actualización del Plan de Prevención, así como su participación activa en la identificación, evaluación y control de los riesgos.

*Artículo 38. Vigilancia de la salud y protección de la maternidad y personas especialmente sensibles.*

1. La Empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras de acuerdo con los riesgos inherentes a su puesto. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario excepto en aquellas situaciones contempladas en el artículo 22 de la Ley 31/1995. La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de las/os representantes de las personas trabajadoras o las/os designadas/os en materia de prevención, los supuestos en los que la realización de reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Para la protección de la maternidad, se procederá a adaptar las condiciones del puesto de trabajo o del tiempo de trabajo cuando se trate de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, de manera que se elimine toda posibilidad de exposición a riesgos. Si dicha adaptación no fuera posible o suficiente, se procurará el cambio a otro puesto exento de riesgo o se adoptarán medidas de suspensión temporal del contrato, conforme a lo previsto en la normativa vigente.

3. Idéntico criterio de adaptación o cambio de puesto se aplicará a las personas trabajadoras con enfermedades crónicas, discapacidades o necesidades específicas, siempre que la evaluación de riesgos lo aconseje, a fin de garantizar la salud e integridad de la persona.

## Artículo 39. *Formación e información en prevención de riesgos laborales.*

1. La Empresa garantizará la formación teórica y práctica en prevención de riesgos laborales, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios significativos en las funciones, la tecnología o los métodos de trabajo.

2. Esta formación se actualizará de manera continua, asegurando que los contenidos estén al día respecto de las nuevas disposiciones legales y los avances técnicos. La empresa apuesta por el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales para facilitar el acceso a la formación, optimizar los procesos formativos, evaluar la eficacia de la formación impartida y asegurar el cumplimiento efectivo de todas las obligaciones en prevención de riesgos. Para ello se establecerá un programa de formación periódico, que podrá articularse en modalidad presencial, semipresencial o mediante plataformas de e-learning.

3. Se informará a todas las personas trabajadoras de las características y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como de las medidas para su prevención. Para facilitar el acceso a esta información, la empresa pondrá a su disposición la documentación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través de la intranet corporativa y el espacio digital (Portal del Empleado) destinado a las personas trabajadoras en cada uno de los servicios desarrollados, asegurando así que puedan consultarla de manera ágil y efectiva en cualquier momento.

4. La Empresa difundirá con carácter regular materiales informativos (circulares, boletines, notas de servicio) para mejorar el conocimiento y la cultura preventiva.

5. Todo cambio relevante en la organización del trabajo, las instalaciones o los equipos implicará la actualización oportuna de la información y la formación, manteniéndose registro documental de las acciones formativas impartidas.

## Artículo 40. *Prevención de riesgos psicosociales, protocolos de acoso y violencia en el trabajo.*

1. La Empresa se compromete a realizar una evaluación específica de los riesgos psicosociales, en la que se considerarán factores como la carga de trabajo, la organización de turnos, la comunicación interna y las exigencias emocionales o cognitivas de las tareas.

2. Se elaborará o actualizará un Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, que establecerá:

- a) Un procedimiento confidencial de denuncia y tramitación de las quejas.
- b) Los plazos máximos para investigar y resolver cada caso.
- c) La adopción de medidas cautelares y sancionadoras, de acuerdo con la legislación y el régimen disciplinario.
- d) La protección específica de las víctimas o denunciantes, asegurando la ausencia de represalias.

3. Con el fin de prevenir conductas violentas o de hostigamiento, se desarrollarán programas de concienciación y formación específicos, dirigidos a mandos intermedios y responsables, así como a la plantilla en general.

4. Las evaluaciones psicosociales se revisarán con la periodicidad acordada con la representación de las personas trabajadoras, y se adoptarán medidas correctoras inmediatas ante cualquier desviación o riesgo significativo detectado.

## Artículo 41. *Protección a trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y de las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

## Artículo 42. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. En los supuestos de concurrencia de diversas empresas y/o subcontratas en el mismo centro de trabajo o servicio, la Empresa impulsará la coordinación de actividades empresariales en los términos previstos en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y facilitará al resto de entidades involucradas la información pertinente sobre riesgos y medidas preventivas, estableciendo cauces formales de comunicación e intercambio de datos.

2. La Empresa se compromete a negociar y mantener actualizados protocolos de coordinación en emergencias, así como a definir responsabilidades conjuntas con las contratas, subcontratas o empresas cliente en la adopción de medidas de prevención y control.

## Artículo 43. *Riesgos emergentes.*

1. La empresa identificará y evaluará todos los cambios en el entorno laboral que puedan suponer la introducción de nuevos riesgos (psicosociales, tecnológicos, etc.) para las personas trabajadoras. La empresa realizará campañas de concienciación sobre estos nuevos riesgos emergentes y facilitará una formación específica asegurando la formación continua.

2. Plan Especial de Emergencias, Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos. Como parte integrante del Plan de Prevención, la Empresa elaborará un Plan Especial de Emergencias y Contingencias, destinado a prever y gestionar actuaciones ante supuestos de catástrofes naturales, emergencias graves y fenómenos meteorológicos adversos (tormentas intensas, olas de calor o frío extremo, inundaciones, etc.) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a negociar y establecer, en el plazo máximo de 3 meses a contar desde la entrada en vigor de este, los protocolos de actuación que resulten necesarios para la prevención de riesgos laborales específicamente derivados de catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos. Estos protocolos deberán incluir las medidas de prevención y respuesta adecuadas, así como los procedimientos de comunicación, coordinación y asistencia al personal afectado, garantizando en todo momento la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Corresponderá al Comité de Seguridad y Salud o a las/os Delegadas/os de Prevención realizar un seguimiento anual del cumplimiento de este Plan, con el propósito de proponer mejoras y actualizaciones continuas.

## Artículo 44. *Compromiso con la sostenibilidad y el medioambiente.*

1. La empresa reafirma su compromiso con la adopción de prácticas y políticas sostenibles y ecológicas. Para ello, implementará políticas de eficiencia energética y reducción de emisiones para minimizar su impacto ambiental. La empresa participará activamente en iniciativas medioambientales y de sostenibilidad, y desarrollará programas de responsabilidad social relacionados con el cambio climático y la protección del medioambiente. Con estas acciones, se busca contribuir positivamente en el entorno y promover un futuro más sostenible para todas las personas.

## CAPÍTULO XIII

### **Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.**

## Artículo 45. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Dada la existencia de plan de igualdad acordado con la representación legal de las personas trabajadoras las partes se remiten expresamente al acuerdo en materia concreta vigente en cada momento.

## Artículo 46. *Pareja de hecho.*

A todos los efectos se equipará la condición de pareja de hecho, legalmente constituida con la del matrimonio legal, sean del mismo o distinto género. Debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa el registro de esta condición.

## Artículo 47. *Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.*

Dada la existencia de protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo acordado por la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras las partes se remiten expresamente al acuerdo de materia concreta y los protocolos existentes en la comisión de igualdad, así como, el comité de seguridad y salud.

## Artículo 48. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

La empresa y la RLPT han negociado y acordado un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se adjunta como ANEXO I.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en esta empresa adoptará las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de este protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el programa de formación de la empresa.
3. La representación de la plantilla debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa debe hacerse eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o el trabajador incorporado y las debe tener en cuenta para contribuir a su integración.
6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.
7. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

## Artículo 49. *Protección de las víctimas de violencia de género, sexual y/o terrorismo.*

1. La persona trabajadora víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual y/o terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La persona trabajadora víctima de violencia de género, víctima de violencia sexual y/o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la

localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento a las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y/o víctima de violencia sexual. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género y/o víctima de violencia sexual.

5. No se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

**Artículo 50. Ejercicio de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

1. Disfrute acumulado del permiso de lactancia: En esta materia se estará a lo dispuesto la normativa vigente en cada momento.

2. Disfrute de vacaciones:

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de este derecho –el de acumular vacaciones anuales retribuidas a suspensión por maternidad o paternidad– deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos meses, con independencia de que su concreto ejercicio dependa de la fecha efectiva del nacimiento del hijo/a.

#### CAPÍTULO XIV

#### Mejoras sociales

**Artículo 51. Seguro colectivo.**

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores y trabajadoras, por un capital

de 16.500 euros por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta y de 10.500 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

#### Artículo 52. *Cheque guardería.*

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar, la empresa abonará a las personas trabajadoras a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de tres años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, las cantidades siguientes:

A partir de la entrada en vigor de este convenio colectivo, el importe del bono será como máximo de ciento veinte euros anuales durante toda la vigencia del convenio. Cuando el horario de la persona trabajadora permita a ésta permanecer en la guarda del menor de tres años al menos el cincuenta por ciento de su jornada en horario de 8.00 a 15.00 horas, el bono tendrá un importe de setenta y cinco euros.

Los requisitos para poder acceder al bono guardería son los siguiente:

a) Haber superado al menos los tres años de antigüedad en la empresa, computando en caso de contratos sucesivos, la fecha del primero de los contratos siempre que no exista interrupción entre contrato y contrato de más de 31 días.

b) Que se justifique, por parte de las personas trabajadoras, el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.

c) No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1 ET.

d) No percibir la unidad familiar ningún otro tipo de subvención con la misma finalidad por la misma empresa y para el mismo hijo/a. Si ambos progenitores no forman una unidad familiar al momento de la solicitud y trabajan ambos para CPA, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir el bono.

e) El pago se realizará en un único pago anual y se efectuará a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de la empresa al efecto.

## CAPÍTULO XV

### Formación profesional

#### Artículo 53. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

#### Artículo 54. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.

La especialización dentro del propio trabajo.

La reconversión profesional.

La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras, aplicables a las actividades de la empresa.

## Artículo 55. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO XVI

### Derecho supletorio

## Artículo 56. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

## ANEXO I

### Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad. El 9 de octubre de 2024 se publicó el Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 y estipula el ámbito y las medidas que hay que trasladar a la negociación colectiva.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados, la empresa Crit Procesos Auxiliares, SL manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

El presente protocolo da cumplimiento al artículo 8.4 del 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.

#### Ámbito de aplicación y vigencia.

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa Crit Procesos Auxiliares, SL, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de servicio, proveedores, clientes y visitas, así mismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual; identidad de género; expresión de género; características sexuales y diversidad familiar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

Este protocolo tendrá una vigencia máxima de CINCO años a partir desde 1 de julio de 2025 y deberá renovarse pasado este tiempo. Se seguirá aplicando hasta que no haya uno nuevo que lo sustituya.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Principios rectores y garantías del procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Definiciones.

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 su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Y este comportamiento será considerado como una conducta discriminatoria:

Acoso discriminatorio; Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley (orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género), con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en 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.

**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.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- a) Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- b) Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- c) Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Procedimiento de actuación.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso hacia el colectivo LGTBI que está formada por:

El /la directora de RRHH o en quien delegue.

Persona técnica en materia de igualdad designada por la empresa.

Un representante de la parte social de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.

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

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El inicio del procedimiento de la denuncia.

En Crit Procesos Auxiliares, SL, la persona responsable de RRHH, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Crit Procesos Auxiliares, SL, la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Crit Procesos Auxiliares, SL, habilita la cuenta de correo electrónico: [prevencionacoso@grupo-crit.com](mailto:prevencionacoso@grupo-crit.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación

por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

La fase preliminar o procedimiento informal.

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

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El expediente informativo.

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

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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una

persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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.

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

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso.

La dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, procederá a:

A. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

B. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo sectorial o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Crit Procesos Auxiliares, SL, 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 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 Crit Procesos Auxiliares, SL, 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:

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso hacia el colectivo LGTBI, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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.

## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias. Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...:

Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso SOLICITO el inicio del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/ O POR RAZON DE SEXO.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: