

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 2226** *Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acuña y Fombona, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Acuña y Fombona, SA (código de convenio número 90105102012026), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 7 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 mencionado 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, 20 de enero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### CONVENIO COLECTIVO DE ACUÑA Y FOMBONA, SA

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo afectará a la totalidad de los centros de trabajo y a la totalidad de los trabajadores que realizan sus funciones contratadas por la empresa Acuña y Fombona, SA (en adelante, «Acuña y Fombona»). En consecuencia, y tratándose de un convenio colectivo de empresa, su ámbito funcional se identifica con el de la propia empresa independientemente de la localización geográfica de la misma dentro del territorio nacional.

###### Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 29 de octubre de 2025 y su duración será de cuatro años, que finalizará el 29 de octubre del año 2029, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

**Artículo 3. *Denuncia y revisión.***

A partir del 29 de octubre de 2029, el presente convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con un mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

**CAPÍTULO II****Comisión paritaria****Artículo 4. *Comisión Paritaria.*****4.1 Constitución.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del convenio (en adelante, «CPC») como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

**4.2 Composición.**

La CPC estará compuesta por: Un miembro por la parte empresarial y un miembro designado por la parte social.

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz, pero no voto, y que serán designados libremente por cada una de ellas.

**4.3 Domicilio y consultas.**

Las comunicaciones, notificaciones y consultas que, derivadas del articulado del presente convenio hayan de efectuarse a la CPC, deberán formularse por escrito y presentarse: Presencialmente o por correo postal certificado en el domicilio de la CPC, sito en calle Marqués de Casa Valdés, 103-105 (33202) Gijón, Asturias.

**4.4 Competencias.**

Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

**4.5 Procedimiento.**

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a quince días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la CPC no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de mediación y arbitraje del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

## CAPÍTULO III

**Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y excedencias****Artículo 5. *Facultades de organización del trabajo.***

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de la representación de los trabajadores conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el presente convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en cada empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes de la relación laboral: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación de los trabajadores tendrá las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en este convenio y lo que se acuerde en cada centro de trabajo.

Con carácter general, la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral se presta en las instalaciones de la empresa de forma presencial sin perjuicio de que pueda haber trabajadores que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio presten sus servicios, en totalidad o en parte, fuera de las instalaciones de la empresa.

Excepcionalmente, y, siempre que el desempeño del puesto lo permita y por cuestiones justificadas relacionadas con el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, conforme a la normativa vigente, o mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, el trabajo podrá prestarse, puntualmente, a distancia. En estos casos, el trabajador podrá solicitar que la empresa le proporcione los medios necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

**Artículo 6. *Jornada laboral.***

La jornada laboral ordinaria máxima será de 1.728 horas anuales.

Dentro de los límites de la jornada indicada, y de los límites máximos y mínimos legalmente establecidos o que pudieran establecerse y respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, la empresa podrá acordar con el trabajador la distribución de la jornada de forma irregular.

Acuña y Fombona podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo del 12% sobre la jornada máxima anual, respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La distribución de la jornada irregular se podrá aplicar siempre que dicha medida esté justificada, esto es, que responda a necesidades organizativas, productivas o técnicas.

En aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo, diaria y semanal, siempre y cuando no se realicen más de diez horas diarias, ni más de cuarenta y seis horas semanales.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, se podrá realizar en jornadas de trabajo completas dentro de los cuatro meses siguientes a que tales diferencias se produzcan.

En caso de extinción de la relación laboral, si el trabajador tuviera un saldo positivo de horas realizadas y no compensadas, dichas horas se abonarán a razón de la retribución correspondiente a la hora ordinaria.

Por el contrario, si el trabajador tuviera un saldo negativo, es decir, hubiera disfrutado de más horas de descanso de las que le correspondieran según la distribución pactada, el equivalente económico de dichas horas se descontará del finiquito.

#### Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual de trabajo, esto es, más de 1.728 horas anuales.

Horas extraordinarias habituales: Como regla general, en la empresa no se realizan horas extraordinarias de estas características.

Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de bienes y/o materiales.

Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de carga de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento.

Sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, ninguna de las anteriores, excepción hecha de las habituales que no tienen cabida en la empresa, se tendrá en cuenta a los efectos de considerarla como jornada ordinaria de trabajo.

El carácter y naturaleza de las horas extraordinarias vendrá determinada por las circunstancias que hagan necesaria su realización. Si se realizaran horas extraordinarias, como regla general, y salvo pacto en contrario, estas serán compensadas con descansos.

##### 7.1 Compensación de horas extraordinarias realizadas en días laborables.

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen dentro de los días laborables y se compensen con descansos, dicha compensación se hará a razón de una hora ordinaria, o fracción de esta en su caso, por cada hora extraordinaria trabajada. El momento de dicha compensación con descansos se disfrutará por acuerdo entre jefe de área y trabajador dentro del mes siguiente al devengo de dicho derecho.

Excepcionalmente, si no fuera posible la compensación con descansos, podrá remunerarse, siendo el valor de la hora extraordinaria igual al de la hora ordinaria. La decisión de remunerar económicamente la hora extraordinaria será de la Dirección de la empresa.

##### 7.2 Compensación de horas extraordinarias realizadas en días no laborables.

En caso de que las horas extraordinarias se realicen en días no laborables y se compensen con descansos, dicha compensación se hará con un incremento del 75%.

El momento de dicha compensación con descansos se realizará por acuerdo entre jefe de área y trabajador. No obstante, a decisión del trabajador, las horas extraordinarias podrán remunerarse en lugar de compensarse con descansos. En este caso, el precio de la hora extraordinaria será equivalente al precio de la hora ordinaria incrementada en un 75 %. Para su cálculo, se tendrán en consideración los conceptos salariales contemplados en la nómina del trabajador.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización.

Por la singularidad del departamento comercial, las políticas correspondientes a horas extraordinarias tienen su regulación en la disposición adicional segunda del presente convenio.

#### Artículo 8. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones; que serán disfrutados previo acuerdo entre la

empresa y el trabajador, debiendo disfrutar la mitad de ellas en periodo de verano conforme al calendario diseñado por la empresa.

La empresa, de forma justificada, podrá desautorizar el disfrute de vacaciones dentro de un determinado periodo donde las circunstancias de producción de la empresa lo hagan necesario.

Las vacaciones devengadas en el año en curso deberán ser disfrutadas obligatoriamente como máximo hasta el siete de enero del año natural siguiente, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para periodos diferentes a los señalados en el presente artículo.

No obstante lo anterior, si por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador no se hubieran podido disfrutar en el periodo señalado en el párrafo anterior y siempre de manera justificada, las vacaciones podrán ser disfrutadas antes de la finalización del primer trimestre del año natural siguiente al año en que ha sido generado el derecho a su disfrute, sin perjuicio de que por acuerdo entre empresa y trabajador puedan pactarse otros periodos de disfrute diferentes.

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

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

#### Artículo 9. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de los fijados en las normas generales:

Matrimonio o registro de parejas de hecho: Dieciocho días naturales. Dichos días podrán sumarse a los de vacaciones.

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 cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: Hasta un máximo de cinco días laborables.

Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad: Cinco días laborables.

Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días laborables, pudiendo extenderse a cuatro días laborables en caso de desplazamiento de más de 200 km.

Fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad: Un día laborable.

Tratamientos oncológicos: Veinte horas al año para acompañamiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual: Un día laborable.

Permiso por nacimiento de hijo/a: El día del parto, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de una jornada completa, sin perjuicio de los demás derechos y licencias establecidos en la legislación vigente.

Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad: Un día.

Por el tiempo estrictamente necesario para la asistencia a consultas médicas, incluyendo un máximo de dos horas para el desplazamiento de ida, vuelta o entre centros médicos/hospitalarios; sin perjuicio de que se procure que dichas consultas se programen fuera del horario laboral.

Por el tiempo necesario en caso de especialistas de la Seguridad Social. Y, como máximo diecisésis horas anuales. Deberá aportarse siempre justificación.

Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, en aquellos casos en que la visita esté previamente programada, con aviso a la empresa al menos con dos días de antelación. En caso de urgencia será imprescindible el aviso a la empresa previamente al inicio de la jornada.

Libre disposición: Dos días laborables al año, para aquellos supuestos que no estén regulados en el presente artículo y requieran la presencia del trabajador. Estos días se podrán solicitar por el trabajador en cualquier época, preavisando al empresario, al menos, con una semana de antelación.

Exámenes oficiales: Las horas necesarias para acudir a exámenes de carácter oficial, previa notificación y justificación a la empresa con siete días de antelación.

Víctimas violencia de género: Las horas necesarias para realizar cambios de residencia para hacer efectiva su protección, asistencia a juicios previamente justificado en la empresa y consulta médica o tratamiento psicológico cuando así lo determinen los servicios de salud, y justificado a la empresa a la mayor brevedad.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el trabajador percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.

El desempeño de la función de jurado o testigo tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedente forzoso.

El desempeño de funciones sindicales o de representación de personal, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

Los períodos utilizados por los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de prevención, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones conforme a lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación conforme al artículo 19 de esta ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad.

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

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 fenómenos 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario según las necesidades organizativas de la empresa.

Los trabajadores tendrán 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. Los trabajadores tendrán derechos a que sean retribuidas las

horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, acreditando el motivo de la ausencia.

Las personas que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas.

Los permisos retribuidos deberán iniciar su cómputo el primer día laborable tras el hecho causante que lo originó.

#### Artículo 10. *Permisos no retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, sin retribución alguna, en los siguientes casos:

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

Por el tiempo preciso para la realización de los trámites de adopción, y con el límite de dos meses, ampliable por acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Artículo 11. *Protección de la Maternidad.*

Si las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, previo informe médico que así lo certifique, se llevará a cabo una adaptación del puesto de trabajo y desempeño de funciones compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto correspondiente a un grupo o categoría inferior, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo previo informe médico que lo justifique.

En lo relativo a ausencias y suspensión del contrato de trabajo como consecuencia del embarazo y el parto, así como en el ejercicio de tales derechos tanto para la madre biológica como del progenitor distinto a la madre biológica se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Lo anterior es igualmente aplicable a los supuestos de adopción y acogimiento.

#### Artículo 12. *Nacimiento de hijo/a y cuidado de menor de doce años.*

En esta materia, las partes se vinculan a lo previsto en el artículo 37 y 48 ET, conforme a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado.

**Artículo 13. Excedencias.****A. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

**B. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores con un año de antigüedad podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El reintegro deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, cometidos fuera de la empresa, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa.

Igualmente, en los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de la empresa, en los que no recayera pena superior a seis meses, y siempre por una sola vez, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa. Esta excedencia no se concederá en caso de reincidencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro; si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

El trabajador en excedencia podrá solicitar el reintegro en la empresa, antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos treinta días.

**C. Excedencia por cuidado del menor y/o de familiar.**

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reintegro será automático.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar

consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

## CAPÍTULO IV

### **Movilidad funcional**

**Artículo 14. *Movilidad funcional y trabajos de categoría superior o inferior a la ostentada.***

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso siempre y cuando se haya obtenido la evaluación positiva de su superior jerárquico o de la Dirección respecto al desempeño profesional y personal, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. En caso de evaluación negativa, el trabajador deberá volver a prestar sus servicios según su categoría profesional inicial.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO V

**Política salarial****Artículo 15. Sistema retributivo.**

Con independencia de que la retribución pueda ser pactada individualmente entre empresa y trabajador, la remuneración total correspondiente a cada puesto de trabajo será, como mínimo, la que aparece en el anexo I Tablas salariales del presente convenio.

En este sentido, se entiende como remuneración total, todos aquellos conceptos que se desglosan a continuación:

- Salario base (1).
- Plus convenio (2).
- Mejora voluntaria (3).

Salario base: Correspondrá al SMI del año en curso.

Plus convenio: Englobará todos aquellos complementos salariales y/o pluses que los trabajadores vinieran percibiendo como consecuencia de la aplicación de los anteriores convenios colectivos.

Mejora voluntaria: Cualquier importe que no se corresponda con el salario base y/o plus convenio.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en la empresa para los diversos conceptos salariales que se vengan abonando a los trabajadores deberán ajustarse a lo aquí pactado.

Así, las remuneraciones que se establecen en el presente convenio absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas.

El incremento pactado para las tablas salariales que figuran en el anexo I y para los años de vigencia del presente convenio, será el que resulte de aplicar a la remuneración total mínima establecida para cada puesto el incremento que experimente el IPC en enero de cada año, respecto a enero del año anterior.

**Artículo 16. Pagas extraordinarias.**

El salario anual de los trabajadores se distribuye en catorce pagas, correspondientes a doce mensualidades, 1 paga extraordinaria que se abonará en la segunda quincena del mes de junio y 1 paga extraordinaria que se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre.

El importe de cada una de las pagas de junio y Navidad, de cada trabajador, será el correspondiente al nivel en que está encuadrada su categoría, o a la parte proporcional al tiempo trabajado en el primer semestre del año, cuando se trate de la paga de junio, y en el segundo semestre cuando fuera la de Navidad.

Mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, se puede acordar el prorr泄eo de las pagas extraordinarias.

**Artículo 17. Dietas.**

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dietas para compensar los gastos derivados de desplazamientos u otros costes en los que incurran por motivos laborales. La regulación y cuantía de las mismas se determinarán conforme a lo dispuesto en el Procedimiento Normalizado de Trabajo (PNT) vigente en cada momento.

## CAPÍTULO VI

**Período de prueba y dimisión****Artículo 18. Período de prueba.**

En el ingreso de los trabajadores, podrá pactarse por escrito un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en este convenio, a saber:

- Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Grupo Profesional 2: Seis meses.
- Grupo Profesional 3: Seis meses.
- Grupo Profesional 4: Seis meses.
- Grupo Profesional 5: Seis meses.
- Grupo Profesional 6: Dos meses.
- Grupo Profesional 7: Dos meses.
- Grupo Profesional 8: Dos meses.
- Grupo profesional 9: Dos meses.
- Grupo profesional 10: Un mes.

Si el contrato se concertase por una duración determinada, se estará a lo establecido en esta materia en la legislación laboral y en ningún caso para contratos de hasta seis meses de duración podrá exceder de un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los mismos 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.

Durante este periodo se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca de acuerdo entre las partes.

**Artículo 19. Dimisión del trabajador.**

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

- Grupo Profesional 1: Dos meses.
- Grupo Profesional 2: Dos meses.
- Grupo Profesional 3: Dos meses.
- Grupo Profesional 4: Dos meses.
- Grupo Profesional 5: Dos meses.
- Grupo Profesional 6: Dos meses.
- Grupo Profesional 7: Dos meses.
- Grupo Profesional 8: Dos meses.
- Grupo Profesional 9: Un mes.
- Grupo Profesional 10: Quince días.

## CAPÍTULO VII

### Clasificación profesional

#### Artículo 20. *Condiciones generales.*

La clasificación se realizará por grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

#### Artículo 21. *Factores de valoración.*

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

**Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

**Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

**Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

#### Artículo 22. *Grupos profesionales.*

##### Grupo profesional 1.

**Criterios generales:** El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de las áreas que afectan a la totalidad de la empresa. Realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Las personas que pertenecen a este grupo cuentan con la máxima responsabilidad sobre sus respectivas áreas de actuación. Reportan directamente al Director General.

**Tareas:** En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

    Dirección y supervisión de un departamento.

    Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

    Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo: Director comercial, Director de administración y RRHH, Director de logística, Director de departamentos.

##### Grupo profesional 2.

**Criterios generales:** Personal cuya responsabilidad se centra en la dirección de un área de negocio determinada. Son los máximos responsables de implementar en su área de gestión las estrategias y objetivos de la empresa. Reportan al Director Comercial,

cumpliendo con las directrices de otros departamentos. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas de alto contenido técnico consistentes en dirigir un área de negocio, orientados a conseguir los objetivos marcados, bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo: Director de división, Director comercial División AvanFarma, Coordinador de Zona.

#### Grupo profesional 3.

Criterios generales: Personal con responsabilidad sobre tareas o áreas de gestión específicas como apoyo al desarrollo de una labor más extensa, bien a nivel de empresa, departamento o división. Colaboran en la toma de decisiones, proponiendo o aportando opinión e ideas y proponen objetivos o asesoran sobre los mismos. Desempeñan sus funciones con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, generalmente guiados o siguiendo las indicaciones de su superior jerárquico.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en la coordinación y supervisión de un área o departamento, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo: Coordinador de Departamento, Coordinador Comercial, Coordinador de división, Asistente de Dirección y Coordinador de crecimiento.

#### Grupo profesional 4.

Criterios generales: Personal que se encuentra dentro de una División concreta, reporta directamente al Director de la División. Es el personal con mayor conocimiento de un producto o línea de productos determinados. Colaboran en la toma de decisiones y proponen objetivos o asesoran sobre los mismos. Desempeñan sus funciones con cierto grados de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Reciben directrices e indicaciones del Director de División.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas de promoción de productos o línea de productos determinados.

Formación continuada al equipo comercial.

Soporte en presentaciones o cirugías.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo: Especialista de producto y *Product Manager*.

#### Grupo profesional 5.

Criterios generales: Personal encargado de la promoción de los productos en una zona determinada. Actúan siguiendo las estrategias y directrices del Coordinador de Zona. Desempeñan sus funciones con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Aportan ideas y proponen iniciativas que deben ser aprobadas por su Coordinador de Zona.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas de promoción de los productos en su zona.  
Labor comercial del día a día.  
Seguimiento de las necesidades de una zona determinada.  
Asistencia a cirugías para brindar apoyo técnico.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Delegado comercial y Soporte comercial.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Personal cuyas tareas son administrativas y de gestión, como apoyo al área a la que están destinados. Actúan siguiendo la dirección de su responsable directo, tratando de llevar a cabo el trabajo con eficacia y eficiencia, y pudiendo proponer ideas para la mejora de los procesos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Soporte al departamento comercial.  
Gestión de viajes.  
Atención a los concursos y licitaciones públicas.  
Gestión de la flota de vehículos de empresa.  
Revisión de stock y gestión de pedidos.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Secretaría de Dirección, Secretaría Comercial y Asistente de Gestión de División.

Grupo profesional 7.

Criterios generales: Personal necesario para el correcto funcionamiento de las distintas áreas del departamento de Administración y Recursos Humanos. Actúan bajo la dirección y coordinación de la Dirección de Administración, siguiendo los procedimientos establecidos por la Empresa.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Contabilidad y tesorería.  
Facturación.  
Créditos y cobros.  
Gestión de Recursos humanos.  
Solicitud de autorización a las aseguradoras.  
Soporte administrativo a las zonas.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Personal de administración y soporte administrativo.

Grupo profesional 8.

Criterios generales: Personal necesario para el correcto funcionamiento de todas las áreas del departamento de logística. Actúan bajo la dirección y coordinación del Director de Logística, siguiendo los procedimientos establecidos por la propia empresa.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Atención al cliente.  
Recepción y expedición de material.  
Limpieza de material.  
Gestiones en bancos, notaría y oficinas municipales.  
Traslado de mercancía por carretera.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Personal de logística, soporte logístico, mozo de almacén, conductor.

Grupo profesional 9.

Criterios generales: Personal necesario para el correcto funcionamiento de las distintas áreas y departamentos. Actúan bajo la dirección y coordinación de la dirección del departamento al que pertenecen o, en su defecto, bajo instrucciones de la dirección de la empresa, siguiendo los procedimientos establecidos por la Empresa.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas específicas propias de un departamento.

Tareas de carácter técnico o relacionadas con un proyecto concreto.

Tareas de carácter creativo.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Personal de departamento.

Grupo profesional 10.

Criterios generales: Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Tareas de carga y descarga.

Tareas técnicas, tareas manuales.

Tareas de limpieza de locales de la empresa.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo los siguientes puestos de trabajo:  
Operarios, personal de limpieza.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

Artículo 23. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 24. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 25. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa

o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

Pequeños descuidos en la conservación del material.

Falta de aseo o limpieza personal.

No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 26. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Conductas que, por su naturaleza o circunstancias, resulten notoriamente impropias y puedan dañar la imagen pública de la empresa, incluyendo aquellas realizadas fuera del horario laboral. Se considerará muy grave en caso de que tengan una repercusión significativa en el prestigio de la organización.

Realizar comentarios despectivos o difamatorios sobre compañeros de trabajo. Se considerará muy grave cuando perjudique la imagen profesional de aquél.

#### Artículo 27. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un año y hayan sido sancionadas.

Acoso sexual, acoso moral y acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, expresión de género, identidad u orientación sexual.

Realizar comentarios despectivos reiterados sobre la orientación o identidad sexual de un compañero/a, especialmente tras conocerse su proceso de transición de género, creando un ambiente hostil que afecte a su dignidad y desempeño laboral.

La realización de manifestaciones públicas, declaraciones, comentarios o cualquier otra forma de expresión, ya sea verbal, escrita o a través de medios digitales o redes sociales, así como cualquier actuación y/o comportamiento que dañen gravemente la imagen, reputación o el buen nombre de la empresa.

La difusión de información falsa, maliciosa o tendenciosa sobre la empresa, sus actividades o sus productos que puedan causar un perjuicio a su reputación o intereses comerciales.

La realización de actos indecorosos o inadecuados durante la jornada laboral en el centro de trabajo.

Demás faltas establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 28. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá la instrucción de un expediente contradictorio del que se dará traslado al trabajador afectado, el cual podrá hacer las alegaciones que tenga por conveniente en el plazo de tres días laborables, contados a partir del día siguiente a la recepción del mismo. El referido trámite, interrumpirá los plazos de prescripción correspondientes.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de toda clase de sanciones que se impongan.

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

**Artículo 29. Sanciones.**

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

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

**Artículo 30. Prescripción.**

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

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

**CAPÍTULO IX****Seguro colectivo****Artículo 31. Seguro colectivo.**

La empresa dispone de una Póliza de Seguro Colectivo, que cubre las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional, y que amparará tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad temporal o el ejercicio de cargos públicos o sindicales. Acogerá, asimismo, a los trabajadores eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

El capital asegurado será de:

- Fallecimiento por cualquier causa: 33.315,80 euros.
- Incapacidad permanente total: 37.151,73 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 37.151,73 euros.
- Incapacidad permanente parcial: 37.151,73 euros.
- Gran incapacidad: 37.151,73 euros.

El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa.

**Disposición adicional primera. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.**

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva de ámbito empresarial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo empresarial como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y personas afectadas por el convenio. Es por ello que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra A) 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, se detallan en el anexo II las medidas establecidas.

Disposición adicional segunda. *Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y/o sexual, así como frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*

### 1. Declaración de principios.

Acuña y Fombona, SA, tiene como objetivo conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas que lo conforman. Al adoptar el protocolo, la empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas que suponen un hostigamiento, acoso laboral y/o acoso por razón de sexo o sexual, por razón de orientación sexual e identidad sexual, así como por expresión de género o características sexuales. Al adoptar este protocolo, se quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

### 2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo de actuación será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- Interacciones vinculadas al trabajo: cualquier comunicación relacionada con el ámbito laboral, incluyendo las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- Espacios de trabajo: incidentes que ocurran en el lugar o centro de trabajo o en las instalaciones asociadas.
- Desplazamientos: durante los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- Eventos: actos como celebraciones (como, por ejemplo, comidas o cenas de navidad), congresos o actividades formativas relacionadas con el trabajo.

### 3. Definiciones y conceptos básicos.

**Acoso laboral:** Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que

la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

**Acoso sexual:** 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.

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

**Acoso contra las personas LGTBI:** A los efectos de este protocolo constituye acoso LGTBI cualquier comportamiento, verbal o físico, que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en relación con su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**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.

#### 4. Procedimiento de actuación.

a) **Comisión Instructora:** Se crea una comisión instructora para la investigación de los expedientes de acoso, formada por una persona del Departamento de Recursos Humanos y un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores.

b) **Inicio del procedimiento:** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a cualquier miembro de la Comisión Instructora de la situación de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Instrucción: La instrucción y resolución correrá a cargo de la Comisión de Instrucción, que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en personal externo especializado, para garantizar la máxima objetividad en el proceso.

d) Procedimiento previo: Con la recepción de la denuncia se iniciará de forma automática un procedimiento abreviado, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la Comisión Instructora (o una parte reducida y paritaria de la misma, designada por aquélla) se entrevistará con las partes, así como con cualquier otra persona que se estime necesario con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada para ambas.

La Comisión Instructora dará traslado de sus conclusiones a la Dirección de la Empresa la cual, a partir de las mismas, adoptará las medidas oportunas que serán comunicadas a las personas afectadas por la Dirección de Recursos Humanos.

El procedimiento abreviado es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 10 días laborables desde la recepción de la denuncia habiendo resuelto el problema, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

e) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la Comisión Instructora, de un expediente informativo, durante el transcurso del cual se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

La instrucción concluirá con un informe final sin que todo el procedimiento haya podido extenderse a más de quince días laborables desde la recepción de la denuncia, salvo prórroga expresa de la Comisión Instructora por circunstancias especiales o excepcionales.

f) Fase de resolución: En caso de constatar la existencia de elementos que pudieran ser susceptibles de calificarse como acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que ésta en su caso, adopte las medidas –entre ellas, las disciplinarias– que considere oportunas.

En el caso de que no se constate la existencia de acoso, violencia o trato discriminatorio, la Comisión Instructora emitirá Informe a la Dirección de la Empresa, para que ésta proceda, en su caso, a archivar el caso o adoptar las medidas que estime necesarias.

No obstante, si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión Instructora propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto, siendo decisión de la Dirección de la Empresa la adopción de las mismas, de otras o de no llevar a cabo ninguna.

Del mismo modo, cuando el informe constate la existencia de acoso o que, no constituyendo acoso, los hechos sí que pudieran ser constitutivos de falta laboral a tenor del régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo aplicable o en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa podrá, en su caso, adoptar las medidas disciplinarias que, conforme a la normativa vigente, correspondan.

La resolución que adopte la Dirección de la Empresa se notificará tanto al/la empleado/a denunciante como al/la denunciado/a, indicando, en su caso, la sanción impuesta.

Disposición adicional tercera. *Singularidades del departamento comercial.*

1. Jornada.

Dada la singularidad y necesidades del departamento comercial, la jornada de trabajo ordinaria de los trabajadores que formen parte del referido departamento, se distribuirá de lunes a sábado.

En todo caso se respetarán los descansos y límites marcados en el presente convenio y en la legislación vigente.

En los excesos respecto a la jornada ordinaria y teniendo en cuenta la prestación irregular del trabajo, será de aplicación lo establecido en el presente convenio respecto a las horas extraordinarias.

El control de la jornada de trabajo dependerá del responsable directo del que dependa el trabajador.

2. Dietas.

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dietas para compensar los gastos derivados de desplazamientos u otros costes en los que incurran por motivos laborales. La regulación y cuantía de las mismas se determinarán conforme a lo dispuesto en el Procedimiento Normalizado de Trabajo (PNT) vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta. *Protocolo de actuación frente a catástrofes naturales y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

1. Objeto, ámbito de aplicación y vigencia.

El presente protocolo da cumplimiento al mandato establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores modificado recientemente por la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre y contiene diversas actuaciones básicas en materia preventiva.

El ámbito de aplicación del presente protocolo comprende la totalidad de centros de trabajo de Acuña y Fombona, SA.

El protocolo se pacta con la misma vigencia fijada en el convenio colectivo, aunque será necesaria su revisión tras el desarrollo reglamentario previsto en la disposición final quinta del Real Decreto-ley 8/2024.

2. Medidas.

2.1 El presente protocolo se difundirá entre toda la plantilla de Acuña y Fombona, SA.

2.2 Los planes de emergencia se actualizarán para incluir contenidos específicos relacionados con estas situaciones.

2.3 Cuando se establezcan, por parte de la autoridad competente, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómenos meteorológico adverso, la empresa procurará facilitar el teletrabajo en aquellos casos en los que el puesto sea compatible con esta modalidad de prestación de servicios, el trabajador disponga de los medios técnicos necesarios para ello y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo.

2.4 Adicionalmente, la Empresa podrá articular cualquier otra medida en materia de seguridad y salud laboral que considere proporcionada a la gravedad de la situación.

3. Duración de las medidas.

Las medidas contenidas en el presente protocolo se entenderán sin perjuicio de aquellas otras que determinen las autoridades laborales competentes en cada momento. Su extensión temporal se adecuará al tiempo que dure la catástrofe o fenómeno

meteorológico de que se trate y, en función de la misma, la empresa podrá recurrir a los procedimientos establecidos en el artículo 47.6 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Tratamiento del periodo de prueba.*

El artículo 18 relativo a la duración del periodo de prueba de los trabajadores, será aplicable a las personas contratadas con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo. En consecuencia, aquellas personas que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se encuentren dentro de su periodo de prueba, continuarán rigiéndose por la duración establecida en su respectivo contrato de trabajo.

Disposición transitoria segunda. *Tratamiento del preaviso en caso de dimisión.*

El artículo 19 relativo al tiempo de preaviso que deben respetar los trabajadores en caso de dimisión, será aplicable a las personas contratadas con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Para aquellas personas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecido en su contrato de trabajo un periodo de preaviso inferior al previsto en el artículo 19, se les mantendrá dicho plazo.

En el caso de aquellas personas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecido en su contrato de trabajo un periodo de preaviso superior al establecido en el artículo 19, les será de aplicación el periodo de preaviso establecido en el presente convenio.

## ANEXO I

### Tablas salariales

#### *Mínimo salarial*

	Euros
Grupo Profesional 1 y 2.	25.000
Grupo Profesional 3.	24.000
Grupo Profesional 4.	23.000
Grupo Profesional 5 y 6.	20.000
Grupo Profesional 7, 8, 9 y 10.	SMI

## ANEXO II

### **Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI**

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva de ámbito empresarial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo empresarial como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y personas afectadas por el convenio. Es por ello que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra A) 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, se establecen las siguientes medidas:

1. Acuña y Fombona sume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. Acuña y Fombona contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros, la cualificación y la capacidad, garantizando a todas las personas el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Acuña y Fombona garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Acuña y Fombona incluirá planes de formación dirigidos a que su plantilla tenga el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionará formación a toda la plantilla, incluyendo, como mínimo: (i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el presente convenio; (ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI; (iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6. Acuña y Fombona garantiza la protección de todas las personas frente a comportamientos LGTBIfóbicos, al contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. Todas las personas, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar, tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Son causa de sanción las infracciones realizadas por los trabajadores que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual del resto de personas, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9. Acuña y Fombona dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso contra las personas LGTBI, reafirmando su compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a 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.